

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
FORCE MAJEURE
(Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)**

SKRIPSI

**Ditulis Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**Dita Amalia Afrianto
2206200275**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/11/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567



<http://hukum.umsu.ac.id>



fahum@umsu.ac.id



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)

Sila menyalin surat ini agar disebarkan
kepada dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA 1

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

- NAMA : DITA AMALIA AFRIANTO
- NPM : 2206200275
- PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
- JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT FORCE MAJEURE (Studi Di Perusahaan N-Frnds di Medan)

Dinyatakan:

- (A) Lulus Yudisium dengan Istimewa
- () Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
- () Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

- BENITO ASDHIE KODIYAT MS, S.H., M.H.
- Dr. Hj. ASLIANI HARAHAHAP, S.H., M.H.
- LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A.

1.

2.

3.



UMSU

Integritas | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[fahum](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT FORCE MAJEURE (Studi Di Perusahaan N-Frnds di Medan)

NAMA : DITA AMALIA AFRIANTO

NPM : 2206200275

PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA

Skripsi tersebut di atas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada hari Sabtu Tanggal 18 April 2026.

Dosen Penguji

<u>Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H</u> NIDN: 0110128801	<u>Dr. Hj. Asliani Harahap, S.H., M.H</u> NIDN. 0126066802	<u>Lailatus Sururivah, S. H, M. A</u> NIDN: 0124048502

Disahkan oleh:
Dekan Fakultas Hukum UMSU

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502



UMSU
Majelis Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567

<http://hukum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Dia manjauk surat ini agar disebarkan
kepada dan tangganya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

NAMA : DITA AMALIA AFRIANTO
NPM : 2206200275
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT FORCE MAJEURE (Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)

Dosen Pembimbing : LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A. / NIDN. 0124048502

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 09 April 2026

Panitia Ujian

Ketua

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : DITA AMALIA AFRIANTO
NPM : 2206200275
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT *FORCE*
MAJEURE (Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, April 2026

Pembimbing

(LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A.)

NIDN. 0124048502

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567



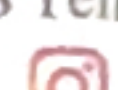
<http://hukum.umsu.ac.id>



fahum@umsu.ac.id



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)



[umsumeda](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DITA AMALIA AFRIANTO
NPM : 2206200275
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT FORCE MAJEURE (Studi Di Perusahaan N-Frnds di Medan)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan

UMSU



DITA AMALIA AFRIANTO

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : DITA AMALIA AFRIANTO
 NPM : 2206200275
 PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
 JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT *FORCE MAJEURE* (Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)
 Pembimbing : LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A.

NO.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	29-08-2025	Disuksi Judul Skripsi	✍
2	25-11-2025	Bimbingan Proposal Skripsi	✍ ✍
3	15-12-2025	Revisi dan Acc Diseminarkan	✍
4	08-01-2026	Seminar Proposal Skripsi	✍ ✍
5	06-02-2026	Penyerahan Naskah Skripsi	✍
6	14-02-2026	Revisi dan Bimbingan Bab I & II	✍ ✍
7	04-04-2026	Revisi dan Bimbingan Bab III & IV	✍ ✍
8	07-04-2026	Acc Bedah Buku	✍ ✍
9	07-04-2026	Acc Diuji Pada Sidang Skripsi	✍

Mahasiswa dengan data dan judul tersebut di atas, telah melalui proses pembimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar Pustaka, oleh karena skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM

DOSEN PEMBIMBING

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

(Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.)

(LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A.)

NIDN. 0122087502

NIDN. 0124048502

KATA PENGANTAR



Asslamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya. Alhamdulillah penulis diberi kemudahan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Force Majeure (Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)”. Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihannya, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman. Dengan segala rasa hormat, serta kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu proses tahapan penyusunan skripsi ini. Penulis bermaksud menyampaikan ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai dan diujikan dengan nilai yang sangat memuaskan.

Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Herri Afrianto dan Ibunda Ummi Kalsum, yang selalu mendukung, menyemangati, memberikan kasih sayang yang tak terhingga sampai saya sebesar ini dan mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi saya dengan tepat waktu, tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada saudari saya, Kakanda Liza Savira Afrianto yang selama ini selalu memberikan kasih sayang, semangat, motivasi, dan saran untuk saya menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu Lailatus Sururiyah S.H., M.A.. Selaku dosen pembimbing yang penuh ketelitian dan kecerdasan dan akurat serta juga perhatiannya yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga skripsi ini berjalan dengan baik, Kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof., Dr. Agussani, M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini, Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu, Bapak Dr. Faisal, S.H., M. Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H. dan Wakil Dekan III Ibu Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H. Terima kasih penulis ucapkan kepada kepala bagian Hukum Perdata Ibu Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.Kn. yang telah membimbing penulis selaku mahasiswa pada konsentrasi Hukum Perdata. selaku Kepala Bagian Hukum Perdata di Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Utara, Kepada Bapak Padian Adi Salamat Siregar, SH., MH selaku dosen penasihat akademik penulisan ucapkan Terimakasih atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang telah diberikan selama masa perkuliahan, dan untuk Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staf Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kepada penulis buku dan jurnal sebagai sumber referensi penulis dalam penelitian ini untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala hormat penulis ucapkan terima kasih. Pihak Pegawai N-Frnds di Medan yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat berjalan

dan diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis juga ucapkan terimakasih kepada teman-teman saya Mutia Jein, Rika Milano Kamal, Umi Aisyah Wulandari, Nabila Anris Putri, Muhammad Iqbal Syah Arief, yang selalu memberikan dukungan dan selalu ada dari awal perkuliahaa hingga sampai dalam penyusunan skripsi ini.

Begitupun penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis memohon dan berharap masukan, saran koreksi guna menyempurnakan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan orang lain pada umumnya. Terima kasih semuanya, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapatkan balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui niat baik hamba-hambanya. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 27 Februari 2026

**Hormat Saya
Penulis,**

**Dita Amalia Afrianto
2206200275**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT *FORCE MAJEURE* (Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)

Dita Amalia Afrianto

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan *force majeure* merupakan salah satu persoalan krusial dalam hukum ketenagakerjaan, terutama ketika perusahaan menjadikannya sebagai dasar penghentian hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja. Permasalahan ini menjadi semakin kompleks apabila dikaitkan dengan kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana ketentuan hukum positif di Indonesia mengatur PHK karena *force majeure* serta bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perusahaan N-Frnds Medan dalam kasus pemutusan hubungan kerja tersebut.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menguraikan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, doktrin hukum, serta penerapannya dalam praktik di Perusahaan N-Frnds Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum positif Indonesia telah mengatur mekanisme PHK karena *force majeure*, namun penerapannya tetap harus memperhatikan hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, pelaksanaan PHK di Perusahaan N-Frnds Medan harus tetap mengedepankan asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terjadi pelanggaran hak. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja tetap menjadi prinsip utama meskipun perusahaan menghadapi keadaan memaksa.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, *Force Majeure*, Perusahaan N-Frnds Medan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	6
2. Tujuan Penelitian.....	6
3. Manfaat Penelitian.....	7
B. Definisi Operasional	8
C. Keaslian Penelitian.....	9
D. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Sifat Penelitian.....	12
3. Pendekatan Penelitian	12
4. Sumber Data Penelitian.....	13
5. Alat Pengumpul Data.....	15
6. Analisis Data.....	15
7. Jadwal Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Hak dan Kewajiban Pekerja	17
B. Hak dan Kewajiban Perusahaan.....	22
C. Ketentuan Hukum Force Majeure.....	27
D. Kedudukan Hukum Perusahaan.....	34
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Ketentuan Hukum Positif Diindonesia Dalam Mengatur PHK Oleh Perusahaan Terhadap Karyawan Karena Alasan Force Majeure	40
B. Implementasi Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Pada Perusahaan N-Frnds Terhadap Karyawan Akibat Force Majeure	50

C. Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perusahaan N-Frnds Yang Di PHK Akibat Force Majeure.....	61
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. KESIMPULAN	75
B. SARAN.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR WAWANCARA	
DOKUMENTASI WAWANCARA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberhentian karyawan merupakan isu yang sensitif dan kompleks di dunia ketenagakerjaan, terutama ketika terkait dengan *force majeure*. *Force majeure* mencakup peristiwa di luar kendali, seperti bencana alam, krisis ekonomi global, dan konflik bersenjata, yang sering menjadi alasan bagi perusahaan untuk menerapkan langkah-langkah efisiensi, termasuk melalui pemberhentian karyawan. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting tentang bagaimana hukum dapat melindungi hak-hak pekerja yang rentan terhadap *force majeure*.¹

NFRNDS adalah perusahaan teknologi yang berfokus pada upaya menghubungkan korporasi berskala besar dengan pelanggan ritel (*retail customers*) melalui pemanfaatan aplikasi digital serta dukungan jaringan agen lapangan (*on-ground agents*). Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya, NFRNDS menjalin kerja sama dengan sejumlah mitra strategis, di antaranya Microsoft, Coca-Cola, Amatil, dan BTPN.

Melalui pengembangan platform teknologi dan model bisnis yang inovatif, NFRNDS memanfaatkan peran grosir lokal serta pengolahan *big data* untuk membentuk jaringan distribusi nasional yang efisien, khususnya di negara-negara dengan karakteristik pasar berkembang. Model bisnis yang diterapkan bersifat minim aset, tidak memerlukan belanja modal (*capital expenditure/Capex*), tidak

¹ Mulyana, D, 2019, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Prenada Media, halaman 45.

melibatkan kepemilikan persediaan, serta tidak menerapkan skema subsidi, mengingat NFRNDS tidak berfungsi sebagai perantara perdagangan.

Sebagai alternatif dari pendekatan tersebut, NFRNDS mengelola jaringan tenaga penjualan berbasis teknologi yang dirancang untuk mendorong adopsi teknologi, meningkatkan performa penjualan, serta membangun platform teknologi dan jaringan distribusi yang kuat dan berdaya saing di pasar-pasar terkait.

Konflik bersenjata, seperti perang berkepanjangan di Palestina, memiliki dampak luas tidak hanya di wilayah konflik tetapi juga pada ekonomi global. Perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dengan wilayah yang terkena dampak, termasuk perusahaan dengan investasi dari Israel yang beroperasi di Medan, mungkin mengalami gangguan operasional yang signifikan. Gangguan ini dapat memicu langkah-langkah ekstrem seperti pemutusan hubungan kerja, yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial.²

Sebagai negara yang berlandaskan hukum, Indonesia memiliki peraturan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan perlindungan bagi pekerja dalam berbagai kondisi, termasuk pemutusan hubungan kerja. Namun, penerapan perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak oleh *force majeure* seringkali menghadapi kendala, terutama dalam kasus yang melibatkan perusahaan asing. Studi kasus perusahaan milik Israel di Medan penting untuk

² Hendri, R, 2020, *Krisis Ketenagakerjaan dalam Pandemi COVID-19*. Bandung: Alfabeta, halaman 78.

memahami penerapan praktis peraturan ini dan mengidentifikasi kesenjangan antara hukum dan kenyataan di lapangan.³

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* mencakup berbagai hak, seperti pesangon, tunjangan jasa, dan kompensasi lainnya. Selain itu, pekerja berhak atas proses pemutusan hubungan kerja yang adil dan transparan, termasuk pemberitahuan sebelumnya, konsultasi dengan serikat pekerja (jika ada), dan alasan yang jelas untuk pemutusan hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi kesulitan dalam memenuhi semua kewajiban ini, terutama ketika menghadapi tekanan ekonomi akibat *force majeure*.⁴

Perjanjian kerja memainkan peran penting dalam menentukan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Klausul *force majeure* dalam perjanjian kerja dapat berfungsi sebagai pedoman bagi perusahaan dalam menghadapi situasi tak terduga, termasuk pemutusan hubungan kerja. Namun, tidak semua perjanjian kerja memuat klausul rinci mengenai hal ini, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja ketika *force majeure* terjadi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis isi perjanjian kerja di perusahaan yang dimiliki oleh investor Israel di Medan untuk memahami sejauh mana perlindungan pekerja dalam konteks konflik bersenjata di Palestina.⁵

³ Suharto, A, 2018, *Perlindungan Hukum Pekerja di Indonesia*. Yogyakarta: UGM Press, halaman 112.

⁴ Asyhadie, Z, 2016, *Hukum Kerja: Asas-Asas dan Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 90.

⁵ Fauzi, I, 2021, *Perjanjian Kerja dan Perlindungan Pekerja*. Surabaya: Airlangga University Press, halaman 124.

Selain aspek hukum formal, keadilan sosial juga harus dipertimbangkan dalam melindungi pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure*. Pemutusan hubungan kerja dapat memiliki dampak sosial dan ekonomi yang signifikan bagi pekerja dan keluarga mereka, seperti kehilangan penghasilan, kesulitan mencari pekerjaan baru, dan masalah kesehatan mental. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pekerja menerima dukungan yang memadai dari perusahaan dan pemerintah untuk mengatasi dampak negatif pemutusan hubungan kerja.⁶

Pemerintah memainkan peran penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat *force majeure*. Pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan yang memberikan insentif bagi perusahaan untuk mempertahankan pekerja, memberikan bantuan sosial bagi pekerja yang di-PHK, dan memfasilitasi pelatihan keterampilan agar pekerja dapat menemukan pekerjaan baru. Selain itu, pemerintah juga harus memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan diterapkan secara efektif agar perusahaan tidak melakukan PHK secara sewenang-wenang.⁷

Studi kasus tentang perusahaan milik Israel di Medan memberikan kesempatan untuk memahami bagaimana perusahaan tersebut merespons konflik bersenjata di Palestina dan dampaknya terhadap pekerja. Melalui wawancara dengan manajemen dan pekerja yang terkena PHK, studi ini mengidentifikasi

⁶ Rizki, Y, 2020, *Kebijakan Perlindungan Pekerja di Era Globalisasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 80.

⁷ Nugroho, A, 2022, *Dampak Sosial dan Ekonomi PHK*. Semarang: Unnes Press, halaman 155.

praktik terbaik dan tantangan dalam melindungi hak-hak pekerja di tengah situasi force majeure.⁸

Dari perspektif Islam, keadilan dalam hubungan kerja merupakan prinsip dasar yang harus dijunjung tinggi. Surah An-Nisa (4:58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Arab-Latin: Innallāha ya`murukum an tu`addul-amānāti ilā ahlihā wa izā ḥakamtum bainan-nāsi an taḥkumu bil-'adl, innallāha ni'immā ya'izukum bih, innallāha kāna samī'am baṣīrā

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat ini menekankan bahwa semua pihak, termasuk pemberi kerja, memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja secara adil dan transparan. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja akibat force majeure, prinsip ini mengharuskan perusahaan tidak hanya memprioritaskan kepentingan ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan kemanusiaan dari keputusan mereka. Islam juga mendorong konsultasi antara pemberi kerja dan pekerja dalam mencari solusi terbaik dan menekankan pentingnya memberikan kompensasi yang memadai bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

⁸ Aditya, B, 2023, *Studi Kasus Perusahaan Asing di Indonesia*. Medan: Universitas Sumatera Utara, halaman 178.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkaya pemahaman tentang perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia, khususnya dalam konteks perusahaan asing yang beroperasi di tengah ketidakpastian global. Melalui analisis komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat perlindungan pekerja di hadapan *force majeure* dan mendorong praktik ketenagakerjaan yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan. Dalam hal ini peneliti mengambil tema penelitian ini dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* (Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)”**.

1. Rumusan Masalah

Penyederhanaan pemahaman yang dikaji agar lebih teratur dan sesuai dengan tujuan yang tepat, perumusan masalah diharapkan dapat menjadi penghubung dengan masalah yang dibahas. Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana ketentuan hukum positif diindonesia dalam mengatur PHK oleh perusahaan terhadap karyawan karena alasan *Force Majeure*?
- b. Bagaimana implementasi ketentuan hukum ketenagakerjaan pada perusahaan N-frnds terhadap karyawan akibat *force majeure*?
- c. Bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan N-frnds yang di PHK akibat *force majeure*?

2. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian skripsi ini, yaitu:

- a. Mengidentifikasi dan menganalisis ketentuan hukum positif terkait PHK akibat *force majeure*.
- b. Menilai implementasi ketentuan hukum ketenagakerjaan di perusahaan N-fnds.
- c. Menggali upaya perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan yang di PHK.

3. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap orang banyak baik dari segi teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini dapat menambah wawasan tentang bagaimana regulasi yang ada dapat diterapkan dalam situasi *force majeure*, serta memberikan perspektif baru dalam memahami dinamika hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan, khususnya perusahaan yang beroperasi di Indonesia, tentang bagaimana seharusnya menangani situasi *force majeure* dengan cara yang sesuai dengan hukum dan etika, sehingga mengurangi risiko konflik dengan pekerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca terhadap batasan ruang lingkup fokus kajian yang akan diteliti.⁹ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu “**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* (Studi Di Perusahaan N-Frnds Di Medan)**”. Maka dari itu penelitian ini berfokus pada:

1. Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga hukum untuk memberikan pengayoman dan perlindungan terhadap hak-hak warga negara, seperti hak asasi manusia, dari tindakan sewenang-wenang atau pelanggaran.¹⁰
2. Pekerja merupakan individu yang menjalankan pekerjaan dengan mendapatkan gaji atau imbalan dalam bentuk lain, baik melalui kesepakatan lisan maupun tertulis, di bawah kendali orang lain atau pemerintah, yang meliputi karyawan tetap, harian, lepas.¹¹
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah langkah-langkah hukum yang diambil oleh pengusaha atau perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja secara definitif, baik atas kehendak pekerja sendiri (PHK

⁹ Faisal, *et.al.*, 2023, *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima, halaman 5.

¹⁰ Rikha Y. Siagian, “Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya”, melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>, diakses pada tanggal 1 Desember 2025 pukul 11.50 Wib.

¹¹ Romainur, Indra Jaya. (2023). “Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Maganga Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021A (Studi Penelitian PT.XYZ di Jakarta)”. *Jurnal Hukum Indonesia*. Vol. 2, No. 4, halaman 188.

sukarela) maupun atas prakarsa perusahaan (PHK paksa), dengan dasar alasan yang sah sesuai ketentuan peraturan ketenagakerjaan.¹²

4. *Force Majeure* adalah suatu keadaan dimana salah satu pihak dalam suatu perikatan tidak dapat memenuhi seluruh atau sebagian kewajibannya sesuai apa yang di perjanjikan, disebabkan adanya suatu peristiwa di luar kendali salah satu pihak yang tidak dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan, di mana pihak yang tidak memenuhikewajibannya ini tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung risiko.¹³
5. Perusahaan N-frnds di Medan adalah perusahaan yang menjadi saluran distribusi eB2B yang dominan untuk perdagangan umum di pasar negara berkembang, tempat 80% penduduk berbelanja kebutuhan sehari-hari. Dengan memanfaatkan teknologi unik N-frnds, model bisnis inovatif, dan wawasan data eksklusif.¹⁴

C. Keaslian Penelitian

Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan oleh *force majeure*, dengan studi kasus perusahaan milik Israel di Medan. Fokus ini menyajikan perspektif yang relatif jarang dibahas dalam literatur hukum ketenagakerjaan

¹² Yuniarti Tri Suwadji. (2022). "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Melalui Perundingan Bipartit". *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol. 14 No. 2, halaman 84.

¹³ Niru Anita Sinaga. (2021). "Perspektif Force Majeure Dan Rebus Sic Stantibus Dalam Sistem Hukum Indonesia". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*. Vol. 11, No. 1. halaman 4,

¹⁴ It- N-frnds, "The Missing Link Of The B2b Economy", melalui <https://andfrnds.com>, diakses pada tanggal 2 Desember 2025 pukul 22.16 Wib.

Indonesia, yang umumnya menyoroti konteks lokal tanpa mempertimbangkan pengaruh globalisasi dan konflik internasional.

Meskipun telah ada sejumlah penelitian tentang pemutusan hubungan kerja dan perlindungan pekerja, banyak di antaranya belum mengkaji secara mendalam aspek *force majeure* dalam konteks konflik bersenjata atau dampak yang ditimbulkan oleh perusahaan asing. Penelitian ini berusaha mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji situasi spesifik yang melibatkan investor asing, sehingga memberikan kontribusi baru di bidang ini. Studi ini mengintegrasikan aspek hukum, sosial, dan ekonomi untuk menghasilkan analisis komprehensif. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure*: Studi Kasus Perusahaan Milik Investor Israel Di Medan”. Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada tiga judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Analisis Yuridis Perlindungan Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Bencana Alam di Kota Medan, Siti Nurhaliza, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Situasi *Force Majeure*: Studi Kasus Perusahaan Asing di Indonesia, Diana, Universitas Indonesia, 2020.
3. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* Terhadap Kesejahteraan Pekerja, Sari, Universitas Gadjah Mada, 2021.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dirancang untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat *force majeure* dalam konteks hukum perdata, dengan fokus studi kasus pada perusahaan milik investor Israel di Medan maka diperlukan metode penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian dan mampu menganalisis dan memecahkan permasalahan tertentu. Maka dengan itu penulis mempersiapkan penelitian ini akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut.

1. Jenis Penelitian

Penyusunan penulisan penelitian hukum ini yang akan digunakan adalah jenis hukum normatif-empiris yang dapat disebut juga penelitian hukum normatif terapan (*applied law research*). Penelitian hukum normatif-empiris adalah penelitian yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁵

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu peneliti dapat menganalisis dan berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atau subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan.¹⁶

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis bertujuan menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan hukum sebagai data sekunder dengan data primer yang relevan, yang diperoleh langsung dari hasil pengamatan lapangan.¹⁷ Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena spesifik di perusahaan

¹⁵ Ramlan, Tengku Erwinsyahbana, H. Surya Perdana, 2023, *Metode Penelitian Hukum*, Medan: UMSU Press, halaman 73.

¹⁶ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram-NTB: Mataram University Press, halaman 105.

¹⁷ Eka, N. A. M., & Hadia, C, 2022, *Penelitian Hukum*. Malang: Setara Press, halaman 63.

milik investor Israel di Medan.¹⁸ Pendekatan ini dipilih karena judul penelitian memerlukan analisis kontekstual geopolitik dan hukum perdata yang tidak dapat dicapai melali metode kuantitatif.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum yang berlaku di Fakultas Hukum UMSU terdiri dari:

- a. Data Kewahyuan, data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari hukum islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadis. Pemilihan data berbasis wahyu didasarkan pada Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an, yang menjadi rujukan utama dalam penelitian ini sumber hukum islam dari Qs. Surah An-Nisa (4:58) berbunyi: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”.
- b. Data Primer, merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek peneliti dilakukan. Peniliti ini menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.¹⁹

¹⁸ Robert K. Yin. (2021). “Penelitian Studi Kasus: Desain dan Metode (Thousand Oaks: Sage Publications”. *Jurnal Evaluasi Program Kanada*. Vol, 30, No. 1, halaman 10.

¹⁹ Ramlan , Tengku Erwinskyahbana, H. Surya Perdana, *Op.cit.*, halaman 134.

c. Data Sekunder, merupakan data yang antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, dan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan.²⁰ Data sekunder menggunakan bahan-bahan hukum, yakni:

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, yaitu:

a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku yang terkait dengan masalah yang dikaji, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum. Data sekunder ini memiliki cangkupan yang sangat luas, mencakup surat pribadi, buku-buku, hingga dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.²¹

3) Bahan hukum tersier adalah sumber data pendukung dalam penelitian hukum yang memberikan penjelasan atau pemahaman lebih lanjut mengenai bahan hukum primer dan sekunder, yakni meliputi Kamus hukum, Kamus Besar Indonesia(KBBI), ensiklopedia hukum.

²⁰ *Ibid.*, halaman 135.

²¹ Lailatus Sururiyah. (2025). "Penyelesaian Sangketa Ekonomin Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama". *Sanksi Jurnal seminal Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*. Vol.4, No. 1, halaman 172.

5. Alat Pengumpul Data

Penulisan penelitian ini mengumpulkan data dengan studi lapangan (*field research*) maupun studi kepustakaan (*library research*). Pengumpulan data sekunder dan data primer diambil secara:

a. Offline

Pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan (*field research*) mewawancarai salah satu karyawan perusahaan investor milik Israel di Medan yang di PHK dan juga studi kepustakaan (*library research*) dengan mengunjungi langsung perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perpustakaan di luar kampus, untuk dapat memperoleh data sekunder maupun primer yang diperlukan dipenelitian ini.

b. Online

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan secara daring dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen, baik dalam bentuk tulisan maupun e-jurnal, serta materi lain yang relevan dengan tema penelitian. Tujuan dari langkah ini adalah memperoleh data sekunder yang diperlukan untuk mendukung proses penelitian ini.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu, dengan menjelaskan dan memaknakan data, dengan menggunakan alat bantu berupa teori. Teknis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, dengan memanfaatkan data yang diperoleh proses pengumpulan data, pasal-pasal dalam peraturan

perundang-undangan serta studi pustaka dan wawancara. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk menginterpretasikan data secara mendalam dan kemudian mendeskripsikan secara rinci berbagai aspek yang berhubungan dengan inti permasalahan yang diteliti.

7. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk memperoleh hasil yang relevan. Berdasarkan rencana dan pemikiran ke depan terkait jadwal penelitian, penulis dapat menjelaskan tahap-tahap dalam jadwal penelitian sebagai berikut:

- a. Tahapan Persiapan dan Pendahuluan, yaitu tahap awal dari pembuatan judul, rumusan masalah untuk penelitian skripsi, mulai mengumpulkan data sekunder selama kurang lebih 1 bulan
- b. Tahap Pengumpulan Data, yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder yang relevan dengan penelitian, kemudian dilakukan penyempurnaan terhadap seluruh data yang diperoleh. Data sekunder diolah secara kualitatif dan dideskripsikan menjadi penelitian yang dirancang dalam waktu kurang lebih 1 bulan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKAA

A. Hak dan Kewajiban Pekerja

Sebagai karyawan, memiliki hak dan kewajiban terhadap tempat kerja merupakan suatu hal yang perlu dipahami baik. Hak dan kewajiban ini berkaitan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi selama bekerja di sebuah perusahaan.²²

Hak pekerja berkembang sejalan dengan pembaruan regulasi ketenagakerjaan, terutama pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Kajian terbaru menegaskan bahwa hak-hak pekerja mencakup:

1. Hak atas Upah yang Layak

Upah merupakan hak fundamental pekerja dan menjadi inti dari hubungan kerja. Tanpa upah, hubungan kerja tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja menurut hukum. Menurut Lalu Husni, upah memiliki dimensi sosial dan ekonomi karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.²³ Setiap masyarakat mempunyai suatu sistem aturan-aturan yang diundangkan oleh golongan penguasa atau golongan dominan untuk mengatur perilaku anggota-anggotanya. Dalam masyarakat demokratis, warga negara mempunyai suara dalam menentukan aturan-aturan dan memperluas penerapan

²² Anonim, "Wajib Diketahui!, Inilah Hak Dan Kewajiban Karyawan Terhadap Tempat Kerjanya", melalui <https://ydba.astra.co.id/wajib-diketahui-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-tempat-kerjanya>, diakses pada tanggal 9 November 2025 pukul 12.24 Wib.

²³ Lalu Husni, 2021, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 112.

aturan-aturan itu.²⁴ Oleh sebab itu, pengaturan upah minimum bertujuan untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja serta menjamin standar hidup minimum yang layak.

Upah yang layak mencakup:

- a. Upah minimum (UMP/UMK);
- a) Upah lembur;
- b) Tunjangan tetap dan tidak tetap;
- c) Upah selama cuti dan sakit;
- d) Tunjangan hari raya (THR).

Pasca reformasi regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja, mekanisme penetapan upah minimum mengalami perubahan dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Menurut Khakim, kebijakan ini menimbulkan perdebatan akademik karena dianggap mengedepankan fleksibilitas usaha dibandingkan perlindungan pekerja.

Dalam perspektif teori keadilan distributif, pemberian upah harus mencerminkan proporsionalitas antara kontribusi kerja dan imbalan yang diterima. Oleh karena itu, pembayaran upah di bawah standar minimum merupakan pelanggaran hak normatif pekerja yang dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana.²⁵

²⁴ Lailatus Sururiyah. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dan Korban Oleh Lembaga Perlindungan Saksi Dan Korban (LPSK). *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*. Vol. 4, No.3, halaman 174.

²⁵ Abdul Khakim, 2021, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 134.

2. Hak atas Jaminan Sosial

Hak atas jaminan sosial merupakan perwujudan tanggung jawab negara dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Penyelenggaraan sistem jaminan sosial tersebut dilaksanakan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Adapun program yang termasuk dalam jaminan sosial meliputi: Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian. Jaminan sosial merupakan sarana perlindungan sosial yang dirancang untuk meminimalkan risiko sosial dan ekonomi yang timbul akibat kecelakaan kerja, sakit, maupun pemutusan hubungan kerja.²⁶

Literatur ketenagakerjaan mutakhir juga menegaskan bahwa kepesertaan dalam BPJS bersifat wajib bagi setiap pengusaha. Apabila pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya, maka dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, sampai dengan penghentian layanan publik tertentu.²⁷

3. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan (K3)

Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hak normatif yang melekat pada pekerja untuk menjamin keamanan dan perlindungan selama melaksanakan pekerjaannya. Standar K3 meliputi upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, pengendalian berbagai potensi risiko, penyediaan alat pelindung diri (APD), serta pelaksanaan pembinaan dan pelatihan terkait keselamatan kerja. Dalam perkembangan literatur delapan tahun terakhir, perhatian terhadap penerapan K3 semakin meningkat, khususnya pascapandemi global yang

²⁶ Zainal Asikin, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 210.

²⁷ *Ibid.*, halaman 218.

menegaskan urgensi perlindungan kesehatan bagi pekerja. Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman, didukung oleh sistem ventilasi yang memadai serta mekanisme mitigasi risiko yang efektif. Pelanggaran terhadap ketentuan K3 dapat menimbulkan konsekuensi hukum berdasarkan teori liability, baik dalam bentuk tanggung jawab perdata berupa ganti rugi, sanksi administratif seperti denda, maupun pertanggungjawaban pidana apabila pelanggaran tersebut mengakibatkan korban jiwa.²⁸

4. Hak atas Perlakuan Nondiskriminatif

Prinsip nondiskriminasi merupakan salah satu wujud perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja. Setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan yang setara tanpa adanya pembedaan berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, maupun latar belakang sosial. Praktik diskriminasi dalam hubungan kerja dapat muncul pada berbagai tahapan, seperti proses rekrutmen, promosi jabatan, pemberian upah, hingga pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu, peraturan ketenagakerjaan secara tegas melarang segala bentuk perlakuan diskriminatif. Perlindungan tersebut juga sejalan dengan prinsip *equality before the law* yang dijamin dalam sistem hukum nasional.²⁹

5. Hak untuk Berserikat dan Berunding

Hak untuk berserikat merupakan hak konstitusional yang dimiliki pekerja untuk membentuk maupun menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja berperan sebagai sarana perjuangan kolektif dalam memperjuangkan hak serta

²⁸ Abdul Khakim, 2022, *Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 67.

²⁹ Adrian Sutedi, 2019, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 89.

kepentingan para pekerja. Menurut Asri Wijayanti, keberadaan serikat pekerja mampu menciptakan keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktik hubungan industrial, serikat pekerja memiliki peran penting, antara lain:

- Melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- Terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Memberikan advokasi dan pendampingan terhadap pekerja, termasuk dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK).³⁰

6. Hak atas Waktu Istirahat dan Cuti

Hak atas waktu istirahat dan cuti merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap kesehatan jasmani dan rohani pekerja. Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh waktu istirahat mingguan, cuti tahunan, cuti melahirkan, serta cuti karena alasan-alasan tertentu yang bersifat penting. pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan perlindungan tenaga kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja.³¹

Selain memiliki hak, pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja;
- b. Mematuhi peraturan perusahaan;
- c. Menjaga kerahasiaan perusahaan;

³⁰ Asri Wijayanti, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 173.

³¹ Lalu Husni, *Op.cit.*, halaman 156.

d. Menjaga etika dan disiplin kerja;

e. Bertindak dengan itikad baik.

Prinsip *pacta sunt servanda* mengharuskan setiap pihak melaksanakan isi perjanjian dengan itikad baik. Apabila pekerja melanggar kewajiban, pengusaha dapat menjatuhkan sanksi sesuai peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.³²

Literatur lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan fokus pada pemenuhan standar K3 sebagai hak normatif pekerja. Pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja aman, alat pelindung diri, serta pelatihan risiko kerja. Pelanggaran terhadap K3 berpotensi menimbulkan tanggung jawab hukum bagi pemberi kerja.³³

B. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Dalam perspektif hukum perusahaan modern, pemisahan antara harta kekayaan pribadi pendiri dan harta kekayaan perusahaan merupakan prinsip mendasar yang dikenal sebagai *separate legal entity*. Prinsip ini menegaskan bahwa perusahaan memiliki identitas hukum yang mandiri, sehingga tanggung jawabnya terbatas pada kekayaan yang berada dalam lingkup badan hukum tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat bertindak sebagai subjek hukum secara penuh, baik dalam hubungan keperdataan maupun dalam ranah hukum

³² Zainal Asikin, *Op.cit.*, hlm. 302.

³³ Rahmawati, F. (2022). "Pemenuhan standar K3 di perusahaan manufaktur: Studi empiris". *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*. Vol. 4, No. 4, halaman 66.

publik.³⁴ Kedudukan tersebut memberikan legitimasi yuridis kepada perusahaan untuk menjalankan aktivitas ekonomi secara independen. Dalam praktiknya, hak perusahaan tidak semata-mata bersifat ekonomis, tetapi juga mencakup aspek administratif dan prosedural, seperti hak memperoleh perizinan usaha, hak mengajukan keberatan terhadap sanksi administratif, serta hak atas jaminan kepastian hukum dari negara.³⁵

1. Hak Perusahaan dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia

a. Hak untuk Memperoleh dan Mengelola Modal

Perusahaan berhak menghimpun dan mengelola modal melalui mekanisme yang sah, baik melalui penyertaan saham, fasilitas pinjaman, maupun instrumen pembiayaan lainnya. Hak ini menjadi prasyarat utama bagi keberlangsungan dan pertumbuhan usaha. Tanpa adanya kepastian hukum terkait penghimpunan modal, stabilitas operasional perusahaan berpotensi terganggu.³⁶

Dalam konteks tata kelola modern, proses penghimpunan modal harus dilaksanakan berdasarkan prinsip transparansi dan akuntabilitas guna mencegah konflik kepentingan serta penyalahgunaan kewenangan. Prinsip tersebut merupakan bagian dari implementasi *Good Corporate Governance* (GCG).³⁷

³⁴ M. T. R. Alfiando et al., (2024), "Analysis of Corporate Social Responsibility as Legal Mandatory in Limited Liability Companies," *Djuanda International Conference on Social Science* halaman 112–113.

³⁵ D. A. R. Pakpahan et al. (2024). "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Hukum Perusahaan: Mengoptimalkan Akuntabilitas dan Transparansi di Perusahaan Indonesia." *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*. Vol. 1, No. 6, halaman 87–89.

³⁶ Budhaeri et al. (2024). "Implementasi CSR (Corporate Social Responsibility) sebagai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas." *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*. Vol. 2, No. 6, halaman 258–260.

³⁷ D. A. R. Pakpahan et al., *Loc.cit*.

b. Hak untuk Mengadakan Perjanjian dengan Pihak Ketiga

Sebagai subjek hukum, perusahaan memiliki kapasitas hukum (*legal capacity*) untuk mengikatkan diri dalam berbagai bentuk perjanjian. Hak ini meliputi perjanjian kerja sama, jual beli, kontrak kerja, pembiayaan, hingga perjanjian lisensi. Asas kebebasan berkontrak memberikan keleluasaan bagi perusahaan untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, serta ketertiban umum. Namun demikian, kebebasan tersebut tetap dibatasi oleh prinsip kehati-hatian dan tanggung jawab sosial.³⁸

c. Hak atas Perlindungan Kekayaan dan Kekayaan Intelektual

Perusahaan berhak memperoleh perlindungan hukum terhadap aset berwujud maupun tidak berwujud. Perlindungan atas merek, paten, hak cipta, dan rahasia dagang merupakan instrumen penting dalam menjaga daya saing usaha. Dalam era ekonomi digital, perlindungan terhadap data perusahaan juga menjadi bagian dari hak strategis korporasi. Pengelolaan aset tidak berwujud secara efektif terbukti mampu meningkatkan nilai perusahaan serta memperkuat kepercayaan investor.³⁹

d. Hak atas Kepastian dan Perlindungan Hukum

Kepastian hukum menjadi fondasi utama dalam penyelenggaraan kegiatan usaha. Perusahaan berhak memperoleh perlakuan yang adil dan setara di hadapan hukum, termasuk dalam mekanisme penyelesaian sengketa.

³⁸ M. T. R. Alfianto et al., *Loc.cit.*

³⁹ Restyasih et al. (2025). "Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Pengungkapan ESG." *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*. Vol. 11, No. 2, halaman 214-216.

Penelitian menunjukkan bahwa harmonisasi regulasi serta konsistensi penegakan hukum memiliki pengaruh signifikan terhadap stabilitas investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional.⁴⁰

e. Hak Mempertahankan Keberlangsungan Usaha

Hak untuk mempertahankan eksistensi usaha berkaitan erat dengan prinsip *going concern*. Perusahaan tidak dapat dibubarkan atau dicabut izin usahanya secara sewenang-wenang tanpa dasar hukum dan prosedur yang jelas.

Keberlangsungan usaha juga memiliki korelasi dengan penerapan prinsip GCG dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) secara konsisten. Perusahaan yang mengabaikan tata kelola yang baik berpotensi kehilangan legitimasi sosial serta kepercayaan publik.⁴¹

2. Kewajiban Perusahaan dalam Kerangka Tata Kelola dan Tanggung Jawab Sosial

Apabila hak perusahaan bersumber dari pengakuan negara atas status badan hukum, maka kewajiban perusahaan berakar pada prinsip tanggung jawab hukum dan sosial.

a. Kewajiban Kepatuhan terhadap Regulasi

Perusahaan wajib menaati seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepatuhan terhadap regulasi perpajakan, ketenagakerjaan, dan lingkungan hidup menjadi indikator utama tata kelola perusahaan yang sehat.

⁴⁰ Andriani & Lie. (2025). "Regulatory Disharmony of Corporate Social Responsibility (CSR) between SOEs and Private Enterprises and Its Implications for Sustainable Development Indicators in Indonesia." *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. Vol. 20, No. 4, halaman 6–8.

⁴¹ D. A. R. Pakpahan et al., *Loc.cit*.

Kepatuhan hukum tidak hanya dimaksudkan untuk menghindari sanksi, tetapi juga untuk menjaga reputasi serta keberlanjutan usaha.⁴²

b. Kewajiban Menerapkan Good Corporate Governance

Good Corporate Governance mencakup lima prinsip utama, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran.

Implementasi prinsip-prinsip tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan nilai perusahaan serta memperkuat kepercayaan pemegang saham.⁴³ Lebih lanjut, penelitian empiris menunjukkan bahwa perusahaan dengan tata kelola yang baik memiliki tingkat pengungkapan ESG (*Environmental, Social, Governance*) yang lebih tinggi, sehingga memperkuat daya saing global.⁴⁴

c. Kewajiban Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility merupakan kewajiban hukum bagi perusahaan tertentu, khususnya yang bergerak di sektor sumber daya alam. CSR tidak lagi dipahami sebagai aktivitas sukarela, melainkan sebagai kewajiban normatif yang melekat pada operasional perusahaan.⁴⁵ Pelaksanaan CSR meliputi pemberdayaan masyarakat, perlindungan lingkungan, serta kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa CSR berperan dalam mencegah konflik sosial sekaligus meningkatkan legitimasi perusahaan di mata masyarakat.⁴⁶

⁴² Budhaeri et al., *Loc.cit.*

⁴³ D. A. R. Pakpahan et al., *Loc.cit.*

⁴⁴ Restyasih et al., *Loc.cit.*

⁴⁵ M. T. R. Alfiando et al., *Loc.cit.*

⁴⁶ Budhaeri et al., *Loc.cit.*

d. Kewajiban terhadap Pekerja

Perusahaan berkewajiban menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pemberian upah yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial. Kewajiban ini mencerminkan pengakuan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis perusahaan. Pengabaian terhadap kewajiban ketenagakerjaan dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa sanksi administratif maupun gugatan perdata.⁴⁷

e. Kewajiban terhadap Lingkungan

Prinsip pembangunan berkelanjutan mengharuskan perusahaan menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan perlindungan lingkungan. Perusahaan yang tidak mematuhi standar lingkungan berpotensi menghadapi sanksi hukum serta kerugian reputasi dalam jangka panjang.⁴⁸

C. Ketentuan Hukum *Force Majeure*

Doktrin *force majeure* (atau dalam terminologi Belanda: *overmacht*) mengacu pada keadaan di mana pihak yang terikat kewajiban dalam perjanjian tidak dapat memenuhi prestasi karena suatu keadaan yang berada di luar kekuasaannya, tidak dapat diperkirakan, dan tidak dapat diatasi dengan upaya yang wajar. Misalnya, perubahan drastis kondisi (alam, sosial, ekonomi) yang tidak diperkirakan saat perjanjian dibuat.

Menurut artikel “*Overmacht And Unforeseen Circumstances In Agreements According To Indonesian Civil Law And Dutch Law*”, unsur-unsur yang sering dikemukakan adalah:

⁴⁷ Andriani & Lie, *Loc.cit.*

⁴⁸ M. T. R. Alfiando et al., *Loc.cit.*

1. Keadaan terjadi setelah perjanjian dibuat.
2. Keadaan tersebut bersifat fundamental terhadap pokok perjanjian.
3. Tidak dapat diperkirakan oleh para pihak.
4. Efeknya sangat besar sehingga mempersulit atau membuat mustahil pemenuhan kewajiban.

Secara normatif, dasar hukum yang relevan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdeata: menyebut bahwa jika debitur karena keadaan memaksa (*force majeure*) atau keadaan yang bukan kesalahannya sendiri tidak dapat melaksanakan kewajiban, maka tanggung jawabnya untuk ganti kerugian dapat dibebaskan atau dikurangi.
- b. Selain KUHPerdeata, penting juga melihat klausula kontrak yang secara eksplisit menyebut *force majeure* sebagai pengecualian pelaksanaan kewajiban. Artikel “Analisis Yuridis Terhadap Pembatalan Perjanjian Berdasarkan Keadaan Memaksa (*Force Majeure*)” menekankan bahwa keberadaan klausul tersebut sangat menentukan dalam praktik hukum.
- c. Beberapa penelitian terkini (misalnya di era pandemi) menunjukkan bahwa meskipun suatu kondisi seperti pandemi menjadi argumen *force majeure*, pengadilan atau pihak kontrak masih mengkaji secara konkret: bukti pengaruhnya, kaitannya dengan klausul, dan apakah kewajiban benar-benar tidak dapat dipenuhi. Selain itu, terdapat beberapa contoh *force majeure* juga selain dari pandemi, seperti kebakaran pabrik tempe yang menyebabkan produse tidak bisa memberikan barang dagangannya kepada pihak konsumen, namun salah satu contoh penelitian yang relevan di era pandemi, yaitu: artikel “Pengabaian

Penerapan Pasal 1245 KUH Perdata, Force Majeure pada Masa Pandemi Covid-19” menunjukkan bahwa pengadilan daerah menolak klaim *force majeure* hanya atas dasar pandemi tanpa bukti konkret.⁴⁹

Berdasarkan literatur terkini, ada sejumlah kriteria yang harus dipenuhi agar suatu keadaan dapat dikategorikan sebagai *force majeure*. Beberapa kriteria penting adalah:

- 1) Keadaan di luar kendali pihak yang mengklaim-tidak karena kesalahan atau kelalaian pihak tersebut.
- 2) Tidak dapat diperkirakan atau tidak dapat diantisipasi saat perjanjian dibuat artinya ketika perjanjian dibuat, pihak-pihak belum bisa memperkirakan kejadian tersebut.
- 3) Keadaan tersebut menyebabkan ketidakmampuan atau kemustahilan pelaksanaan kewajiban-bukan sekadar kesulitan atau kerugian saja, tetapi pelaksanaan menjadi sangat sulit atau tidak mungkin.
- 4) Terdapat kausalitas langsung antara keadaan tersebut dengan kegagalan pelaksanaan kewajiban-harus dibuktikan bahwa sebabnya memang keadaan tersebut, bukan faktor lain.

Dalam sistem hukum perdata Indonesia, konsep *force majeure* memiliki akar historis dari tradisi hukum Belanda yang kemudian dikodifikasikan ke dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Secara konseptual, istilah yang digunakan dalam doktrin klasik adalah *overmacht*, yang merujuk pada

⁴⁹ Hilmy, M. I. & Yusuf, M. F. (2024). “Praktik dan Disparitas Putusan Hakim Dalam Menetapkan *Force Majeure* di Indonesia”. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*. Vol. 1, No. 2, halaman 25.

keadaan memaksa yang menyebabkan debitur tidak dapat memenuhi prestasinya tanpa adanya unsur kesalahan (*schuld*).⁵⁰

Dasar normatif pengaturannya terdapat dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdara, yang memberikan kemungkinan pembebasan tanggung jawab kepada debitur apabila kegagalan pemenuhan prestasi disebabkan oleh keadaan di luar kekuasaannya. Namun pembebasan ini tidak berlaku secara otomatis. Pihak yang mengajukan dalil *force majeure* tetap dibebani kewajiban pembuktian bahwa peristiwa tersebut benar-benar memenuhi unsur-unsur yang dipersyaratkan.⁵¹ Dalam perkembangan doktrin modern, pengertian *force majeure* tidak lagi dimaknai secara sempit sebagai kemustahilan absolut (*absolute impossibility*), tetapi juga dapat mencakup kemustahilan relatif apabila pelaksanaan perjanjian menjadi sangat tidak wajar, tidak proporsional, atau melampaui batas kepatutan.⁵² Perluasan ini menunjukkan adanya dinamika interpretasi yang lebih responsif terhadap realitas sosial-ekonomi.

2. Perbedaan *Force Majeure* dan *Hardship*

Dalam hukum kontrak kontemporer, dikenal pula konsep *hardship* yang harus dibedakan secara tegas dari *force majeure*. *Force majeure* berkaitan dengan ketidakmungkinan pelaksanaan kewajiban, sedangkan *hardship* hanya menyebabkan ketidakseimbangan prestasi yang sangat memberatkan salah satu pihak.⁵³

⁵⁰ Subekti, 2019, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, halaman 45.

⁵¹ Ridwan Khairandy, 2017, *Hukum Kontrak Indonesia*, Yogyakarta: FH UII Press, halaman 201.

⁵² Agus Yudha Hernoko, 2020, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Kencana, halaman 312.

⁵³ Niru Anita Sinaga, *Op.cit.*, halaman 455.

Konsekuensi hukumnya pun berbeda. Dalam keadaan *force majeure*, kewajiban dapat gugur atau setidaknya ditangguhkan. Sebaliknya, dalam *hardship*, solusi yang lebih lazim adalah renegotiasi kontrak berdasarkan asas itikad baik untuk memulihkan keseimbangan kontraktual.⁵⁴ Hal ini selaras dengan prinsip *pacta sunt servanda*, yang menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah harus dilaksanakan.

3. Force Majeure dalam Praktik Peradilan Indonesia

Dalam praktik peradilan, hakim tidak serta-merta menerima dalil *force majeure* hanya karena terjadi peristiwa luar biasa seperti pandemi COVID-19. Penilaian hakim umumnya mencakup beberapa aspek penting:

- a. Apakah klausula *force majeure* dalam kontrak secara eksplisit mencantumkan peristiwa yang terjadi.
- b. Apakah terdapat hubungan sebab-akibat langsung antara peristiwa dan kegagalan prestasi.
- c. Apakah yang terjadi benar-benar ketidakmungkinan, bukan sekadar kesulitan ekonomi.⁵⁵

Sejumlah putusan pengadilan negeri selama masa pandemi menunjukkan bahwa klaim *force majeure* sering ditolak karena debitur tidak mampu membuktikan dampak langsung terhadap kewajibannya. Dengan demikian, beban pembuktian

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Rina Shahriyani. (2023). "Klaim Force Majeure pada Masa Pandemi". *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 53, No. 1, halaman 88.

menjadi faktor penentu dalam sengketa yang melibatkan dalil keadaan memaksa.⁵⁶

4. Asas Itikad Baik dan Proporsionalitas

Penerapan *force majeure* harus selalu dikaitkan dengan asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara. Asas ini menuntut para pihak untuk bertindak secara jujur, wajar, dan proporsional dalam menjalankan maupun mengklaim haknya. Dalam konteks pandemi dan krisis ekonomi global, praktik menunjukkan bahwa banyak kontrak diselesaikan melalui restrukturisasi atau renegosiasi daripada pembatalan sepihak. Hal ini mencerminkan kecenderungan hukum kontrak modern yang lebih mengutamakan keseimbangan dan keadilan kontraktual dibandingkan pemutusan hubungan hukum secara drastis.⁵⁷

5. Force Majeure dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, alasan *force majeure* sering dijadikan dasar untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengaturan mengenai PHK karena keadaan memaksa sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Dalam praktiknya, perusahaan yang mengajukan alasan *force majeure* wajib membuktikan bahwa kondisi tersebut benar-benar mengakibatkan

⁵⁶ Andriansyah. (2022). "Pengabaian Penerapan Pasal 1245 KUH Perdata". *Jurnal Arena Hukum*. Vol. 16, No. 2, halaman 210.

⁵⁷ Budi Santoso, (2023). "Renegosiasi Kontrak Pascapandemi". *Yuridika*. Vol. 38, No. 1, halaman 120.

perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan usahanya secara normal.⁵⁸ Lebih lanjut, Mahkamah Konstitusi dalam berbagai pertimbangan hukumnya menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, bahkan ketika perusahaan menghadapi tekanan ekonomi. Artinya, *force majeure* dalam konteks ketenagakerjaan tidak dapat digunakan secara sembarangan tanpa pembuktian objektif.

6. Analisis Kausalitas dan Standar Pembuktian

Unsur kausalitas merupakan elemen sentral dalam pembuktian *force majeure*. Harus terdapat hubungan sebab-akibat yang langsung antara peristiwa luar biasa dan ketidakmampuan memenuhi prestasi. Tanpa hubungan tersebut, klaim tidak memenuhi unsur hukum yang disyaratkan.⁵⁹

Dalam praktik, pembuktian biasanya dilakukan melalui:

- a. Dokumen resmi pemerintah terkait keadaan darurat;
- b. Laporan keuangan perusahaan;
- c. Bukti penurunan produksi atau pendapatan;
- d. Surat keterangan keadaan darurat dari otoritas berwenang.⁶⁰

Standar ini menunjukkan bahwa *force majeure* bukan sekadar argumentasi normatif, melainkan klaim hukum yang memerlukan dukungan bukti empiris yang konkret.

⁵⁸ Lalu Husni, *Op.cit.*, halaman 189.

⁵⁹ Dian Kusuma. (2023). "Pembuktian Force Majeure dalam Sengketa Perdata". *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol. 20, No. 4, halaman 250.

⁶⁰ *Ibid.*

7. Pendekatan Komparatif

Sistem hukum Indonesia masih relatif tekstual dan lebih berorientasi pada pembebasan tanggung jawab daripada penyesuaian isi kontrak. Perbandingan ini menunjukkan adanya ruang pembaruan doktrin agar lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi global dan kompleksitas transaksi modern.⁶¹

8. Implikasi Praktis bagi Penyusunan Kontrak

Dalam praktik bisnis, klausula *force majeure* perlu dirumuskan secara rinci untuk meminimalkan sengketa. Unsur-unsur yang sebaiknya dicantumkan meliputi:

- a. Definisi peristiwa yang termasuk;
- b. Mekanisme dan batas waktu pemberitahuan;
- c. Durasi penangguhan kewajiban;
- d. Konsekuensi hukum setelah berakhirnya keadaan memaksa.

Klausula yang tidak jelas atau terlalu umum berpotensi menimbulkan perbedaan penafsiran dan meningkatkan risiko litigasi.⁶²

D. Kedudukan Hukum Perusahaan

Perusahaan dapat dipahami sebagai entitas usaha yang menjalankan kegiatan produksi atau perdagangan barang/jasa, memiliki hak dan kewajiban serta dapat berhubungan sebagai subjek hukum. Namun kedudukan hukumnya berbeda tergantung bentuk dan struktur perusahaan tersebut. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa untuk Perseroan Terbatas (PT) secara khusus, akta

⁶¹ Sutan Remy Sjahdeini, 2018, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang*, Jakarta: Kencana, halaman 145.

⁶² *Ibid.*

pendirian yang dibuat di hadapan notaris dan pengesahan oleh Menteri Hukum dan HAM memberikan status badan hukum yang memisahkan hak dan kewajiban perusahaan dari para pendirinya.⁶³

Perusahaan sebagai badan hukum atau bukan badan hukum memiliki kedudukan yang diatur dalam undang-undang dan praktik hukum. Beberapa poin penting adalah:

1. Landasan konstitusional: Salah satu kajian menyebut bahwa keberadaan perusahaan di Indonesia memiliki landasan konstitusional melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33, sebagai wujud kebebasan berusaha dan partisipasi dalam pembangunan nasional.⁶⁴
2. Peraturan perundangundangan: Bentuk badan hukum, mekanisme pendirian, pengesahan, hingga pengaturan tanggung jawab diatur misalnya dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) dan perubahan-perubahannya.
3. Perusahaan negara: Untuk entitas seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) persero yang berbadan hukum, studi menggunakan pendekatan normatif menunjukkan bahwa kedudukan hukum kekayaan perusahaan negara

⁶³ Christine S. T. Kansil & Meiliani. (2022). "Kekuatan Hukum Akta Pendirian Perseroan Terbatas dalam Hukum Perusahaan di Indonesia". *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*. Vol. 6, No. 1, halaman 6.

⁶⁴ Janus Sidabalok. (2024). "Menemukan Landasan Konstitusional Perusahaan dan Peran Perusahaan dalam Pembangunan Nasional Indonesia". *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*. Vol. 3, No. 2, halaman 144.

memunculkan kerancuan antara kekayaan negara yang dipisahkan dan aset perusahaan berbadan hukum.⁶⁵

Perusahaan dalam perspektif hukum dipahami sebagai subjek hukum yang menjalankan kegiatan usaha secara berkesinambungan dengan tujuan memperoleh keuntungan. Status hukumnya ditentukan oleh bentuk usaha yang dipilih, apakah berbadan hukum atau tidak berbadan hukum. Perbedaan tersebut berimplikasi pada pemisahan tanggung jawab, kepemilikan harta kekayaan, serta kapasitas bertindak di hadapan hukum.

1. Perusahaan sebagai Subjek Hukum

Secara teoritis, subjek hukum terdiri atas manusia (*natuurlijke persoon*) dan badan hukum (*rechtspersoon*).⁶⁶ Perusahaan dalam bentuk badan hukum memiliki kepribadian hukum yang terpisah dari para pendiri maupun pemegang sahamnya. Pemisahan ini dikenal sebagai prinsip *separate legal personality*.⁶⁷

Sistem hukum Indonesia dalam badan usaha memperoleh status badan hukum setelah memenuhi persyaratan formal sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk pengesahan dari negara.⁶⁸ Dengan status tersebut, perusahaan dapat memiliki kekayaan sendiri, membuat perjanjian, serta menggugat dan digugat atas nama perusahaan.

⁶⁵ Afida Ainur Rokfa, Iswi Hariyani & Dodik Prihatin. (2021). “Kedudukan Hukum Kekayaan BUMN Persero dalam Pelaksanaan Sita Umum Akibat Kepailitan”. *Jurnal Ilmu Kenotariatan*. Vol. 1, No. 1, halaman 45.

⁶⁶ Agus Yudha Hernoko, *Op.cit.*, halaman 52

⁶⁷ Ridwan Khairandy, 2019, *Hukum Perseroan Terbatas*, Yogyakarta: FH UII Press, halaman 77.

⁶⁸ *Ibid.*

2. Landasan Konstitusional Kedudukan Perusahaan

Keberadaan perusahaan memiliki legitimasi konstitusional berdasarkan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.

Ketentuan tersebut mengandung arti bahwa kegiatan usaha, baik oleh swasta maupun negara, merupakan bagian dari sistem ekonomi nasional. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dipandang sebagai entitas privat, tetapi juga sebagai bagian dari struktur pembangunan nasional.

Pengesahan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Undang-Undang Cipta Kerja tidak memberikan pengaruh positif bagi pengakuan dan perlindungan hak-hak masyarakat adat ke depan, Beberapa pasal yang berpihak terancam mandul karena ada kerangka regulasi yang sulit dipenuhi oleh masyarakat adat.⁶⁹

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam berbagai putusannya menegaskan bahwa kegiatan usaha harus tetap berada dalam kerangka keadilan sosial dan kesejahteraan rakyat.⁷⁰

3. Perseroan Terbatas sebagai Badan Hukum

Bentuk perusahaan yang paling dominan dalam praktik bisnis modern adalah Perseroan Terbatas (PT). Pengaturannya terdapat dalam Undang-Undang

⁶⁹ Tengku Fariz, Benito Asdhie Kodiyat. (2023). "Perlindungan Hukum Hak Masyarakat Adat Atas Tanah Ulayat Pasca Undang-Undang Cipta Kerja". *Jurnal Edukasi Hukum*. Vol. 1, No. 3, halaman 37.

⁷⁰ Jimly Asshiddiqie, 2018, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 214.

Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Pasal 1 angka 1 undang-undang tersebut menegaskan bahwa Perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, dan menjalankan kegiatan usaha dengan modal dasar yang terbagi dalam saham.

4. Perusahaan Bukan Badan Hukum

Terdapat bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (CV). Dalam bentuk ini, tidak terdapat pemisahan kekayaan secara tegas antara perusahaan dan para sekutunya. Akibatnya, para sekutu bertanggung jawab secara pribadi dan tanggung renteng atas kewajiban perusahaan. Hal ini berbeda dengan PT yang memberikan perlindungan tanggung jawab terbatas kepada pemegang saham. Perbedaan kedudukan hukum tersebut menjadi penting dalam konteks pertanggungjawaban perdata maupun ketenagakerjaan.⁷¹

5. Kedudukan Hukum BUMN

Perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. BUMN yang berbentuk Persero merupakan badan hukum yang tunduk pada rezim perseroan terbatas, namun sebagian besar atau seluruh sahamnya dimiliki oleh negara.

⁷¹ Lalu Husni, 2021, *Hukum Perusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman 102.

Permasalahan yang sering muncul berkaitan dengan status kekayaan BUMN, apakah termasuk kekayaan negara atau kekayaan perusahaan yang terpisah. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui putusannya menegaskan bahwa kekayaan negara yang dipisahkan sebagai modal BUMN tetap dikelola berdasarkan prinsip korporasi, meskipun tetap berada dalam pengawasan kerangka keuangan negara. Hal ini menunjukkan adanya karakter ganda BUMN sebagai entitas privat sekaligus memiliki dimensi publik.

6. Tanggung Jawab Perusahaan dalam Hubungan Hukum

Perusahaan memiliki tanggung jawab dalam berbagai bidang, antara lain:

- a. Tanggung jawab perdata terkait wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.
- b. Tanggung jawab pidana korporasi.
- c. Tanggung jawab ketenagakerjaan, termasuk pembayaran upah, pesangon, dan jaminan sosial.
- d. Tanggung jawab administratif seperti perizinan dan kewajiban perpajakan.

7. Kedudukan Hukum Perusahaan dalam Konteks *Force Majeure*

Kedudukan hukum perusahaan menjadi relevan ketika perusahaan mengklaim *force majeure*, misalnya dalam situasi krisis ekonomi atau pandemi. Sebagai badan hukum, perusahaan wajib membuktikan bahwa keadaan memaksa tersebut benar-benar berdampak langsung terhadap kemampuan perusahaan secara objektif, bukan sekadar akibat kebijakan manajerial.⁷²

⁷² Rina Shahriyani, *Op.cit.*, halaman 145.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum Positif Diindonesia Dalam Mengatur PHK Oleh Perusahaan Terhadap Karyawan Karena Alasan *Force Majeure*

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu persoalan penting dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, PHK kerap menimbulkan konflik karena berkaitan langsung dengan kelangsungan kehidupan dan penghidupan pekerja. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur secara ketat mengenai pelaksanaan PHK agar tindakan tersebut tidak dilakukan secara sewenang-wenang oleh pihak perusahaan. Pada dasarnya, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lahir dari adanya perjanjian kerja yang memuat hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak. Apabila salah satu pihak tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah diperjanjikan, maka dapat menimbulkan akibat hukum, termasuk berakhirnya hubungan kerja. Namun demikian, pengakhiran hubungan kerja tersebut harus tetap dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak merugikan salah satu pihak.⁷³

Ketentuan mengenai PHK di Indonesia pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, pengaturan tersebut mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan-

⁷³ Lalu Husni, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 189.

peraturan tersebut mengatur secara rinci mengenai alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan PHK serta prosedur yang harus ditempuh oleh perusahaan dalam melaksanakannya.⁷⁴

Salah satu alasan yang dapat dijadikan dasar bagi perusahaan untuk melakukan PHK adalah keadaan memaksa atau *force majeure*. Dalam hukum perdata, konsep *force majeure* diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa seseorang tidak dapat dimintai pertanggungjawaban apabila tidak mampu memenuhi kewajibannya akibat suatu keadaan yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya serta berada di luar kekuasaannya. Dalam konteks hubungan kerja, kondisi *force majeure* dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan usaha suatu perusahaan sehingga berdampak pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan para pekerjanya. Keadaan tersebut dapat berupa bencana alam, krisis ekonomi, konflik bersenjata, pandemi, maupun situasi lain yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara normal.⁷⁵

Berdasarkan ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia, pemutusan hubungan kerja karena alasan *force majeure* pada prinsipnya diperbolehkan sepanjang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini, perusahaan wajib dapat membuktikan bahwa keadaan yang terjadi benar-benar merupakan keadaan memaksa yang berada di luar kemampuan dan kendali perusahaan untuk mengatasinya. Berdasarkan hasil

⁷⁴ Asri Wijayanti, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 214.

⁷⁵ Agus Yudha Hernoko, *Op.cit.*, halaman 265.

wawancara dengan pihak manajemen perusahaan N-Frnds, diperoleh keterangan bahwa perusahaan memahami bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, termasuk PHK yang dilakukan karena adanya keadaan memaksa (*force majeure*). Responden menyatakan bahwa:

Berdasarkan pemahaman kami di perusahaan, hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya sudah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, termasuk PHK yang dilakukan karena keadaan memaksa atau *force majeure*. Pengaturan tersebut tidak hanya terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi juga diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaannya. Artinya, perusahaan tidak dapat secara bebas atau sepihak menggunakan alasan *force majeure* untuk melakukan PHK tanpa dasar hukum yang jelas. Setiap tindakan PHK tetap harus mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, baik mengenai alasan PHK maupun prosedur pelaksanaannya.⁷⁶

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa pihak perusahaan menyadari bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang dan harus berpedoman pada ketentuan hukum yang berlaku. Kesadaran tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memahami pentingnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan yang diambil terkait hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan terhadap pekerja yang menjadi salah satu dasar utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, di mana setiap tindakan yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja, harus tetap memperhatikan

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

hak-hak pekerja serta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁷

Pada praktik hubungan kerja, pemahaman mengenai konsep *force majeure* menjadi hal yang penting karena berkaitan dengan alasan yang dapat dijadikan dasar oleh perusahaan untuk mengambil keputusan terkait keberlangsungan hubungan kerja dengan para karyawan. Pemahaman yang tepat mengenai konsep ini diperlukan agar perusahaan tidak keliru menerapkan alasan *force majeure* sebagai dasar pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, dijelaskan bahwa *force majeure* dipahami sebagai suatu keadaan yang terjadi di luar kendali perusahaan dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Kondisi tersebut dapat menghambat atau bahkan menghentikan kegiatan operasional perusahaan sehingga berdampak pada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan hubungan kerja dengan pekerja. Responden menyatakan bahwa:

Menurut pemahaman kami sebagai pihak manajemen, *force majeure* dalam hubungan kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi di luar kendali perusahaan dan tidak dapat diprediksi sebelumnya. Keadaan tersebut biasanya bersifat luar biasa dan berdampak langsung terhadap kelangsungan operasional perusahaan. Misalnya, adanya konflik bersenjata internasional, krisis ekonomi global, atau kondisi lain yang menyebabkan terganggunya kegiatan usaha. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan berada pada situasi yang sulit karena tidak mampu menjalankan operasional secara normal seperti sebelumnya.⁷⁸

⁷⁷ Khairani. (2023). "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja". *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 5, No. 3, halaman 54.

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

Responden juga menjelaskan bahwa kondisi seperti konflik internasional, krisis ekonomi global, maupun gangguan besar terhadap kegiatan usaha dapat menimbulkan kesulitan bagi perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Dalam situasi tersebut, perusahaan tidak lagi dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagaimana biasanya karena adanya hambatan yang berada di luar kendali perusahaan. Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa *force majeure* merupakan suatu keadaan yang terjadi di luar dugaan para pihak serta tidak dapat dihindari, sehingga menyebabkan pihak yang terikat dalam suatu perjanjian tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.⁷⁹

Hukum memberikan kemungkinan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure*, tindakan tersebut tidak dapat dilakukan secara langsung tanpa mempertimbangkan berbagai aspek lain yang berkaitan dengan keberlangsungan hubungan kerja serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, perusahaan tetap harus berhati-hati dalam menjadikan *force majeure* sebagai dasar untuk melakukan PHK. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa *force majeure* tidak dapat serta-merta dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan. Perusahaan tetap harus mempertimbangkan kondisi yang terjadi serta memastikan bahwa keadaan tersebut benar-benar berdampak pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan para pekerja. Responden menyatakan bahwa:

⁷⁹ Rina Shahriyani Shahrullah. (2024). "Force Majeure dalam Hubungan Kerja". *Jurnal IUS QUIA IUSTUM*. Vol. 4, No. 2, halaman 76.

Force majeure tidak bisa serta-merta dijadikan alasan untuk langsung melakukan PHK terhadap karyawan. Dari yang kami pahami, perusahaan tetap diwajibkan untuk menempuh berbagai upaya terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan PHK. Upaya tersebut antara lain melakukan efisiensi biaya, pengurangan jam kerja, atau penyesuaian sistem kerja. PHK seharusnya menjadi langkah terakhir apabila perusahaan benar-benar sudah tidak memiliki kemampuan lagi untuk mempertahankan hubungan kerja dengan karyawan.⁸⁰

Salah satu upaya yang dimaksud antara lain melakukan efisiensi terhadap biaya operasional perusahaan, mengurangi jam kerja karyawan, maupun melakukan penyesuaian terhadap sistem kerja yang diterapkan. Pemutusan hubungan kerja baru akan dilakukan apabila perusahaan benar-benar berada dalam kondisi yang tidak memungkinkan lagi untuk mempertahankan hubungan kerja dengan para karyawannya. Prinsip tersebut sejalan dengan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia yang menempatkan pemutusan hubungan kerja sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) dalam penyelesaian permasalahan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.⁸¹

Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan *force majeure*, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak mengalami kerugian sebagai akibat dari keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa perusahaan tetap berkewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja meskipun PHK dilakukan

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

⁸¹ Muhamad Azhar. (2023). "Perlindungan Pekerja Pasca UU Cipta Kerja". *Jurnal Rechtsidee*. Vol. 3, No. 2, halaman 87.

karena alasan *force majeure*. Hal tersebut menunjukkan adanya kesadaran dari pihak perusahaan mengenai tanggung jawabnya dalam memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Responden menyatakan bahwa:

Ya, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memberikan hak-hak karyawan meskipun PHK dilakukan karena *force majeure*. Hak-hak tersebut meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta hak lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, dalam kondisi *force majeure*, kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak tersebut terkadang mengalami kendala karena kondisi keuangan yang tidak stabil. Meski demikian, kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja tetap ada dan harus diupayakan pemenuhannya.⁸²

Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun perusahaan menghadapi kesulitan akibat adanya keadaan memaksa (*force majeure*), kewajiban hukum perusahaan terhadap para pekerja tetap harus dilaksanakan. Dengan demikian, kondisi tersebut tidak menghapus tanggung jawab perusahaan untuk tetap memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa secara normatif peraturan hukum yang berlaku pada dasarnya telah memberikan perlindungan bagi para pekerja. Akan tetapi, dalam praktik pelaksanaannya di lapangan, perlindungan tersebut dinilai belum sepenuhnya dapat dirasakan secara optimal oleh para pekerja, Responden menyatakan bahwa:

⁸² Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

Secara normatif, aturan hukum yang ada sebenarnya sudah cukup memberikan perlindungan kepada pekerja. Namun dalam praktiknya, perlindungan tersebut belum sepenuhnya dirasakan di lapangan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman baik dari pihak perusahaan maupun pekerja mengenai ketentuan hukum yang berlaku, serta lemahnya pengawasan dalam pelaksanaannya. Akibatnya, masih terdapat kesenjangan antara aturan tertulis dan penerapannya di lapangan.⁸³

Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum yang berlaku secara normatif dengan penerapannya dalam praktik hubungan industrial. Dengan demikian, diperlukan adanya peningkatan pengawasan dari pemerintah serta peningkatan pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, sehingga pelaksanaan ketentuan hukum dapat berjalan secara lebih efektif dan memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja.

Secara normatif, hukum positif di Indonesia telah menetapkan aturan yang jelas mengenai pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat keadaan memaksa (*force majeure*), sehingga secara teori memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Ketentuan ini mencakup dasar hukum pelaksanaan PHK, prosedur yang harus ditempuh, serta hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Praktik dalam kepastian hukum yang dimaksud seringkali belum sepenuhnya terwujud. Hal ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan

⁸³ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

PHK dan kurang tegasnya penegakan hukum terkait pelanggaran ketentuan yang berlaku. Akibatnya, meskipun secara formal hukum memberikan perlindungan dan kepastian, pekerja masih menghadapi risiko hak-haknya diabaikan, dan pengusaha kadang-kadang dapat memanfaatkan celah hukum atau ketidaktahuan pekerja untuk melakukan PHK secara sepihak. Kondisi ini menegaskan bahwa kepastian hukum tidak hanya ditentukan oleh norma tertulis, tetapi juga sangat bergantung pada implementasi, pengawasan, dan kesadaran hukum semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.⁸⁴

Konflik bersenjata yang berlangsung di wilayah Israel dan kawasan sekitarnya merupakan fenomena geopolitik internasional yang membawa implikasi signifikan terhadap stabilitas perekonomian global. Eskalasi konflik tersebut tidak hanya berdampak pada kondisi keamanan regional, tetapi juga memicu gangguan serius terhadap rantai pasok internasional, melemahnya aktivitas perdagangan lintas negara, serta terhambatnya arus ekspor dan impor berbagai komoditas strategis. Selain itu, konflik ini turut mendorong kenaikan harga energi dan bahan baku di pasar internasional, disertai meningkatnya volatilitas serta ketidakpastian pasar keuangan global.⁸⁵ Dampak lanjutan dari kondisi tersebut dirasakan oleh berbagai negara, termasuk Indonesia, khususnya oleh perusahaan-perusahaan yang memiliki keterkaitan bisnis, hubungan investasi, maupun ketergantungan terhadap pasokan bahan baku dan jalur distribusi dari wilayah yang terdampak konflik.

⁸⁴ Abdul Khakim, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 211.

⁸⁵ Mochtar Kusumaatmadja, 2016, *Pengantar Hukum Internasional*, Bandung: Alumni, halaman 214.

Sudut pandang hukum, konflik bersenjata internasional tersebut dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*), karena memenuhi unsur-unsur fundamental yang disyaratkan dalam doktrin hukum perdata. Konflik tersebut terjadi di luar kendali dan kehendak para pihak yang terikat dalam suatu perjanjian, tidak dapat diprediksi secara wajar pada saat perjanjian dibuat, serta menimbulkan hambatan nyata dan substansial terhadap pemenuhan kewajiban hukum yang telah disepakati. Dengan demikian, keberadaan konflik bersenjata ini berpotensi menjadi dasar hukum bagi pihak yang terdampak untuk meninjau kembali pelaksanaan kewajiban kontraktualnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁸⁶

Konflik bersenjata yang terjadi di Israel dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan berbagai penyesuaian operasional guna menjaga keberlangsungan usaha, termasuk penerapan langkah-langkah efisiensi tenaga kerja hingga pengakhiran hubungan kerja (PHK). Meskipun demikian, penggunaan konflik bersenjata sebagai alasan *force majeure* dalam pelaksanaan PHK tidak dapat dilakukan secara serta-merta. Tindakan tersebut tetap harus mematuhi ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia serta tidak boleh dijadikan pembenaran untuk mengesampingkan atau mengurangi hak-hak normatif pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

⁸⁶ Subekti, 2016, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermedia, halaman 150.

B. Implementasi Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Pada Perusahaan N-Frnds Terhadap Karyawan Akibat *Force Majeure*

Pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dalam praktik hubungan industrial merupakan aspek yang sangat penting untuk menilai sejauh mana ketentuan hukum yang berlaku telah dijalankan secara efektif oleh perusahaan. Keberadaan peraturan perundang-undangan tidak hanya berfungsi sebagai norma tertulis, tetapi juga harus dapat diterapkan secara nyata dalam praktik hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, dalam menilai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan *force majeure*, tidak cukup hanya melihat ketentuan hukum yang bersifat normatif dalam peraturan perundang-undangan, melainkan juga perlu memperhatikan bagaimana perusahaan menerapkan ketentuan tersebut dalam praktik operasionalnya. Dengan kata lain, implementasi hukum menjadi indikator penting untuk mengetahui apakah perlindungan hukum terhadap pekerja benar-benar terlaksana dalam hubungan kerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan tindakan yang harus dihindari sejauh mungkin. Prinsip ini lahir dari tujuan utama hukum ketenagakerjaan yang menempatkan perlindungan terhadap pekerja sebagai salah satu aspek yang sangat penting. Pekerja dipandang sebagai pihak yang secara ekonomi memiliki posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, sehingga negara melalui hukum ketenagakerjaan berupaya memberikan jaminan agar pekerja tidak kehilangan pekerjaannya secara sewenang-wenang. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang berkaitan dengan pengakhiran hubungan kerja harus dilakukan dengan penuh

pertimbangan serta memperhatikan hak-hak pekerja yang dilindungi oleh hukum.⁸⁷

Sejalan dengan prinsip tersebut, sebelum mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan untuk terlebih dahulu menempuh berbagai upaya alternatif guna mempertahankan hubungan kerja dengan para pekerjanya. Upaya-upaya tersebut dapat berupa langkah efisiensi perusahaan, penyesuaian sistem kerja, pengurangan jam kerja, atau langkah-langkah lain yang masih memungkinkan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki. Dengan adanya kewajiban untuk menempuh berbagai alternatif tersebut, diharapkan pemutusan hubungan kerja benar-benar menjadi langkah terakhir yang ditempuh apabila perusahaan tidak lagi memiliki pilihan lain untuk mempertahankan kegiatan usahanya.⁸⁸

Ketentuan mengenai upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, serta pemerintah pada dasarnya memiliki tanggung jawab bersama untuk mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian permasalahan hubungan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan semata, tetapi juga melibatkan peran berbagai pihak dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Namun demikian, apabila setelah berbagai upaya dilakukan ternyata pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus

⁸⁷ Lalu Husni, *Op.cit.*, halaman 205.

⁸⁸ *Ibid.*

tetap dilakukan sesuai dengan prosedur serta ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸⁹

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak manajemen perusahaan N-Frnds, diketahui bahwa keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dilatarbelakangi oleh kondisi perusahaan yang mengalami tekanan ekonomi sebagai dampak dari situasi global yang tidak stabil. Kondisi tersebut mempengaruhi keberlangsungan kegiatan usaha perusahaan sehingga berdampak pada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan seluruh tenaga kerjanya, Responden menjelaskan bahwa:

Keputusan PHK di perusahaan N-Frnds dilatarbelakangi oleh kondisi perusahaan yang mengalami tekanan cukup berat akibat situasi global. Konflik bersenjata internasional memberikan dampak langsung terhadap perekonomian dan rantai pasok, sehingga mempengaruhi penjualan dan meningkatkan biaya operasional. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan finansial dan tidak mampu lagi mempertahankan seluruh tenaga kerja yang ada.⁹⁰

Kondisi tersebut mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan sehingga tidak lagi mampu mempertahankan seluruh tenaga kerja yang dimiliki. Situasi ini muncul sebagai dampak dari berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi stabilitas kegiatan usaha perusahaan. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti krisis ekonomi global serta gangguan terhadap rantai pasok (*supply chain*) dapat dikategorikan sebagai keadaan yang berada di luar kendali perusahaan dan berdampak langsung terhadap kelangsungan operasional usaha.

⁸⁹ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, halaman 231.

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

Dalam perspektif hukum, keadaan tersebut dapat dikaitkan dengan konsep *force majeure*, yaitu suatu kondisi memaksa yang terjadi di luar dugaan serta berada di luar kekuasaan para pihak yang terikat dalam suatu perjanjian. Keadaan seperti ini menyebabkan salah satu pihak tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang telah diperjanjikan sebelumnya. Dengan demikian, dalam situasi tertentu, kondisi *force majeure* dapat menjadi dasar bagi suatu pihak untuk tidak dimintai pertanggungjawaban atas tidak terpenuhinya kewajiban tersebut. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya pemutusan hubungan kerja di perusahaan N-Frnds tidak semata-mata merupakan keputusan sepihak dari perusahaan. Keputusan tersebut juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal yang memberikan dampak langsung terhadap keberlangsungan kegiatan usaha perusahaan, sehingga perusahaan terpaksa mengambil langkah penyesuaian guna mempertahankan kelangsungan operasionalnya.⁹¹

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya harus menjadi langkah terakhir yang ditempuh setelah berbagai upaya lain dilakukan untuk mempertahankan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Prinsip ini dikenal sebagai prinsip *last resort* atau *ultimum remedium* dalam hubungan industrial, yang menekankan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara terburu-buru tanpa terlebih dahulu mencari solusi lain yang memungkinkan hubungan kerja tetap dipertahankan. Prinsip tersebut juga mencerminkan upaya perlindungan terhadap pekerja agar tidak kehilangan pekerjaan secara mudah akibat keputusan sepihak dari

⁹¹ Agus Yudha Hernoko, *Op.cit.*, halaman 268.

perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa sebelum mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan telah berupaya melakukan berbagai langkah alternatif guna mengatasi kondisi yang dihadapi. Langkah-langkah tersebut dilakukan sebagai bentuk upaya perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan hubungan kerja dengan para karyawan di tengah situasi yang sedang tidak stabil, Responden menyatakan bahwa:

Sebelum mengambil keputusan PHK, perusahaan telah berupaya melakukan berbagai langkah alternatif. Langkah-langkah tersebut antara lain pengurangan jam kerja karyawan, penyesuaian target produksi, serta efisiensi di berbagai bidang operasional. Namun, upaya-upaya tersebut belum memberikan hasil yang signifikan untuk mengatasi kerugian perusahaan, sehingga PHK akhirnya menjadi langkah yang tidak dapat dihindari.⁹²

Berbagai langkah yang telah dilakukan tersebut belum mampu memberikan hasil yang signifikan dalam mengatasi kerugian yang dialami oleh perusahaan. Kondisi keuangan perusahaan yang terus mengalami tekanan menyebabkan upaya-upaya tersebut tidak cukup untuk memulihkan stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja pada akhirnya menjadi langkah yang tidak dapat dihindari sebagai bentuk penyesuaian terhadap kondisi perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan tersebut pada dasarnya telah sejalan dengan prinsip dalam hukum ketenagakerjaan yang menekankan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dihindari selama masih terdapat alternatif lain yang dapat ditempuh untuk mempertahankan hubungan kerja. Prinsip ini

⁹² Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

menunjukkan bahwa PHK seharusnya menjadi langkah terakhir setelah berbagai upaya lain dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi.⁹³

Komunikasi antara perusahaan dan pekerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur bahwa sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib melakukan perundingan bipartit dengan pekerja atau dengan serikat pekerja yang mewakili kepentingan pekerja. Perundingan tersebut bertujuan untuk mencari solusi terbaik bagi kedua belah pihak serta memungkinkan tercapainya kesepakatan bersama mengenai langkah yang akan diambil dalam menghadapi permasalahan hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa komunikasi dengan para karyawan telah dilakukan melalui berbagai pertemuan internal serta penyampaian informasi mengenai kondisi perusahaan yang sedang dihadapi. Melalui komunikasi tersebut, perusahaan berupaya memberikan pemahaman kepada para pekerja mengenai situasi yang dialami oleh perusahaan sehingga diharapkan para pekerja dapat memahami alasan di balik kebijakan yang diambil oleh perusahaan,

Responden menjelaskan bahwa:

Perusahaan melakukan komunikasi dengan karyawan melalui pertemuan internal dan penyampaian informasi secara lisan mengenai kondisi perusahaan. Namun, harus diakui bahwa proses perundingan bipartit secara formal sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum belum sepenuhnya dilaksanakan. Komunikasi yang dilakukan lebih bersifat

⁹³ Khairani, *Op.cit.*, halaman 76.

pemberitahuan mengenai kondisi perusahaan daripada perundingan yang melibatkan kesepakatan bersama.⁹⁴

Responden juga mengakui bahwa proses perundingan bipartit secara formal sebagaimana yang diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi dengan para pekerja telah dilakukan melalui berbagai pertemuan internal, mekanisme perundingan yang bersifat formal sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam praktiknya masih terdapat perbedaan antara ketentuan hukum yang berlaku secara normatif dengan pelaksanaannya dalam praktik hubungan industrial di lapangan. Ketidakterlaksanaan perundingan bipartit secara formal berpotensi menimbulkan permasalahan dalam hubungan kerja, karena proses tersebut pada dasarnya merupakan tahapan penting dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan sebelum diambil keputusan mengenai pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, kurangnya pelaksanaan perundingan bipartit secara formal dapat menjadi salah satu faktor yang berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.⁹⁵

Proses komunikasi, prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pelaksanaan PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa adanya prosedur yang jelas. Peraturan perundang-undangan

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

⁹⁵ Muhamad Azhar, *Op.cit.*, halaman 97.

mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan, disertai dengan alasan yang jelas mengenai dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta memastikan bahwa keputusan PHK dilakukan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan cara menyampaikan pemberitahuan kepada para karyawan yang terdampak oleh kebijakan tersebut. Melalui pemberitahuan tersebut, perusahaan memberikan informasi mengenai kondisi yang sedang dihadapi serta alasan yang melatarbelakangi dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian karyawan, Responden menyatakan bahwa:

Prosedur PHK dilakukan dengan menyampaikan pemberitahuan kepada karyawan yang terdampak. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya tidak semua pemberitahuan dilakukan secara tertulis dan rinci. Hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan waktu serta kondisi perusahaan yang sedang mengalami ketidakstabilan akibat *force majeure*.⁹⁶

Kondisi tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan waktu serta situasi perusahaan yang sedang berada dalam kondisi tidak stabil akibat terjadinya keadaan *force majeure*. Situasi tersebut membuat perusahaan harus mengambil keputusan dalam waktu yang relatif singkat sehingga beberapa prosedur yang seharusnya dilakukan secara formal tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, pelaksanaan prosedur pemutusan hubungan kerja yang tidak dilakukan melalui pemberitahuan secara tertulis berpotensi

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

menimbulkan permasalahan hukum di kemudian hari. Hal ini karena pemberitahuan tertulis merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, yang bertujuan untuk memberikan kepastian mengenai alasan serta dasar hukum dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya pemberitahuan tertulis, pekerja juga memiliki bukti yang jelas apabila di kemudian hari timbul perselisihan hubungan industrial terkait keputusan PHK tersebut.⁹⁷

Aspek lain yang menjadi perhatian dalam implementasi hukum ketenagakerjaan adalah pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja yang mengalami PHK pada dasarnya berhak memperoleh berbagai bentuk kompensasi dari perusahaan. Kompensasi tersebut antara lain berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan masa kerja dan ketentuan yang berlaku. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja agar mereka tetap memperoleh jaminan atas hak-haknya meskipun hubungan kerja dengan perusahaan telah berakhir. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa perusahaan berupaya untuk memenuhi hak-hak para karyawan yang terdampak PHK sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimiliki oleh perusahaan pada saat itu. Perusahaan menyadari bahwa pemenuhan hak-hak pekerja merupakan kewajiban yang harus dipenuhi meskipun perusahaan sedang menghadapi kesulitan akibat kondisi yang terjadi, Responden menjelaskan bahwa:

⁹⁷ Rina Shahriyani Shahrullah, *Op.cit.*, halaman 83.

Perusahaan berupaya untuk memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimiliki. Namun, dalam praktiknya terdapat beberapa hak karyawan yang belum dapat dibayarkan secara penuh atau tepat waktu. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan keuangan perusahaan sebagai dampak langsung dari *force majeure* yang dialami.⁹⁸

Kondisi tersebut disebabkan oleh keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan yang merupakan dampak langsung dari keadaan *force majeure* yang sedang dialami. Situasi tersebut mempengaruhi stabilitas keuangan perusahaan sehingga berdampak pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi seluruh kewajiban finansialnya, termasuk kewajiban yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, keterlambatan ataupun ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial apabila tidak diselesaikan secara baik melalui komunikasi dan kesepakatan antara kedua belah pihak.⁹⁹

Praktik di N-frnds menunjukkan bahwa sebagian kebijakan perusahaan telah sesuai dengan prinsip hukum, misalnya dalam penggunaan alasan *force majeure* sebagai dasar pengurangan jam kerja atau restrukturisasi. Namun, masih terdapat kesenjangan signifikan dalam implementasi, terutama terkait prosedur formal PHK, pemberian kompensasi, dan dokumentasi yang memadai. Jika dibandingkan

⁹⁸ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

⁹⁹ Zainal Asikin, *Op.cit.*, halaman 102.

dengan literatur hukum ketenagakerjaan kontemporer, N-frnds dapat dikatakan mematuhi prinsip dasar perlindungan hak pekerja, tetapi lemah dalam komunikasi internal dan prosedur formal. Untuk mengantisipasi kondisi force majeure serupa di masa mendatang, perusahaan perlu menyusun adendum perjanjian kerja yang lebih jelas dan rinci, termasuk definisi force majeure, ruang lingkup dampak terhadap hubungan kerja, serta mekanisme penyesuaian hak dan kewajiban para pihak.¹⁰⁰

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa hal: pertama, force majeure akibat perang Israel berdampak signifikan terhadap hubungan kerja di perusahaan N-frnds. Kedua, perusahaan menerapkan berbagai penyesuaian operasional, termasuk PHK dan pengurangan jam kerja, namun tidak selalu sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Ketiga, hak-hak karyawan tetap harus dipenuhi, termasuk pesangon dan penghargaan masa kerja. Keempat, dampak sosial dan psikologis bagi karyawan cukup besar, meliputi stres, kecemasan, dan penurunan motivasi kerja. Kelima, penyelesaian perselisihan seharusnya mengikuti mekanisme UU No. 13 Tahun 2003, meskipun praktik di perusahaan belum optimal. Terakhir, evaluasi implementasi menunjukkan kesenjangan nyata antara teori dan praktik, terutama dalam prosedur hukum, komunikasi internal, dan dokumentasi perubahan perjanjian kerja.

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

C. Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perusahaan N-Frnds Yang Di PHK Akibat *Force Majeure*

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa perusahaan N-frnds telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah karyawan dengan mendasarkan kebijakannya pada kondisi *force majeure* yang dikaitkan dengan terjadinya konflik bersenjata internasional serta dampak lanjutannya terhadap perekonomian global. Konflik tersebut berimplikasi pada terganggunya kerja sama bisnis lintas negara yang selama ini menjadi penopang utama operasional perusahaan, menurunnya tingkat pendapatan secara signifikan, serta meningkatnya ketidakpastian dalam perencanaan dan keberlangsungan usaha. Dalam situasi tersebut, manajemen perusahaan menilai bahwa langkah efisiensi merupakan pilihan yang tidak dapat dihindari, termasuk melalui pengurangan jumlah tenaga kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* bukan merupakan tindakan yang secara mutlak dilarang. Namun demikian, PHK hanya dapat dibenarkan secara hukum apabila perusahaan benar-benar berada dalam kondisi tidak mampu lagi mempertahankan kelangsungan usahanya dan telah menempuh seluruh upaya yang wajar untuk mencegah terjadinya PHK. Ketentuan ini sejalan dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang menempatkan PHK sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) dalam hubungan kerja, setelah seluruh alternatif lain tidak lagi memungkinkan untuk dilaksanakan.¹⁰¹

¹⁰¹ Indah Sari, 2022, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, halaman 201-205.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PHK di perusahaan N-frnds dilakukan secara bertahap. Akan tetapi, tidak seluruh proses tersebut didahului dengan perundingan bipartit yang memadai antara pihak perusahaan dan karyawan. Sejumlah karyawan menyatakan bahwa mereka hanya menerima pemberitahuan sepihak mengenai pengakhiran hubungan kerja tanpa adanya ruang dialog yang cukup untuk menyampaikan keberatan, mencari solusi alternatif, atau merundingkan hak-hak mereka secara adil. Kondisi ini menimbulkan persoalan hukum yang serius, khususnya terkait dengan pemenuhan prosedur PHK sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Secara doktrinal, *force majeure* dipahami sebagai suatu keadaan memaksa yang terjadi di luar kehendak dan kemampuan para pihak, tidak dapat diperkirakan sebelumnya pada saat perjanjian dibuat, serta menimbulkan hambatan objektif dalam pelaksanaan kewajiban kontraktual. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, konsep *force majeure* tersebut diadopsi secara terbatas dengan tetap mempertimbangkan karakteristik hubungan kerja yang bersifat subordinatif, di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dan oleh karenanya memerlukan perlindungan hukum yang lebih besar. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu prinsip mendasar dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam praktik hubungan kerja, pekerja seringkali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun dari segi posisi tawar. Oleh karena itu, negara melalui berbagai peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja guna menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja. Perlindungan

tersebut dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sekaligus mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan seimbang antara pekerja dan pengusaha.¹⁰²

Salah satu persoalan yang kerap muncul dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena berbagai faktor yang mempengaruhi keberlangsungan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Salah satu alasan yang dapat menyebabkan terjadinya PHK adalah adanya keadaan memaksa atau *force majeure*, yaitu kondisi yang menyebabkan perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan usahanya secara normal. Dalam situasi seperti ini, perusahaan pada dasarnya diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, namun tetap berkewajiban untuk memperhatikan serta memenuhi hak-hak pekerja yang terdampak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.¹⁰³

Penelitian ini memberikan upaya perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan N-Frnds yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* dianalisis berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang terdampak PHK. Hasil wawancara tersebut memberikan gambaran mengenai sejauh mana pemahaman pekerja terhadap hak-hak yang seharusnya mereka terima setelah terjadinya PHK. Selain itu, wawancara juga memberikan informasi mengenai tingkat transparansi perusahaan dalam menyampaikan alasan dan kondisi yang melatarbelakangi keputusan PHK, serta langkah-langkah atau upaya hukum yang ditempuh oleh para pekerja setelah hubungan kerja mereka berakhir.

¹⁰² Lalu Husni, *Op.cit.*, halaman 21.

¹⁰³ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, halaman 173.

Berdasarkan hasil wawancara terkait pemahaman pekerja mengenai hak-hak yang seharusnya diterima setelah terjadinya PHK, responden menyatakan bahwa:

Sejujurnya, saya tidak terlalu memahami secara detail hak-hak yang seharusnya saya terima setelah mengalami PHK. Saya hanya mengetahui secara umum bahwa karyawan yang di-PHK berhak mendapatkan pesangon. Namun, terkait besaran pesangon, dasar hukum, serta hak-hak lainnya, saya kurang memahami karena tidak pernah mendapatkan penjelasan yang jelas.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pemahaman pekerja terhadap hak-hak setelah mengalami pemutusan hubungan kerja, responden menyatakan bahwa dirinya tidak memiliki pemahaman yang mendalam mengenai hak-hak yang seharusnya diterima setelah terjadinya PHK. Responden hanya mengetahui secara umum bahwa pekerja yang mengalami PHK berhak memperoleh pesangon, namun tidak memahami secara rinci mengenai besaran pesangon yang seharusnya diterima, dasar hukum yang mengatur mengenai hak tersebut, maupun hak-hak lain yang sebenarnya juga menjadi bagian dari hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja.¹⁰⁴

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pekerja terhadap hak-hak ketenagakerjaan masih tergolong rendah. Padahal, dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur secara jelas bahwa pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja memiliki sejumlah hak yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Hak-hak tersebut antara lain meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengaturan mengenai

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

hak-hak tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada pekerja, sehingga pekerja tidak mengalami kerugian yang tidak adil sebagai akibat dari terjadinya pemutusan hubungan kerja.¹⁰⁵

Hasil wawancara selanjutnya menunjukkan bahwa perusahaan pada dasarnya telah memberikan penjelasan kepada para karyawan mengenai alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Penjelasan tersebut berkaitan dengan kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan akibat situasi yang terjadi sehingga perusahaan harus mengambil langkah penyesuaian terhadap jumlah tenaga kerja yang dimiliki responden menyatakan bahwa:

Pihak perusahaan memang menyampaikan bahwa PHK dilakukan karena *force majeure* dan kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan. Namun, penjelasan tersebut disampaikan secara umum dan tidak disertai dengan penjelasan mengenai dasar hukum atau peraturan yang mengatur hak-hak karyawan setelah PHK.¹⁰⁶

Transparansi perusahaan dalam menyampaikan informasi kepada para pekerja merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja. Pekerja pada dasarnya memiliki hak untuk mengetahui secara jelas alasan yang melatarbelakangi dilakukannya pemutusan hubungan kerja, termasuk kondisi perusahaan yang menyebabkan keputusan tersebut diambil. Selain itu, pekerja juga berhak memperoleh informasi mengenai hak-hak yang seharusnya mereka terima setelah terjadinya PHK. Tanpa adanya penjelasan yang jelas dan terbuka dari pihak perusahaan, pekerja dapat mengalami ketidakpastian hukum terkait dengan status hubungan kerjanya serta hak-hak yang

¹⁰⁵ Zainal Asikin, *Op.cit.*, halaman 205.

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

seharusnya mereka peroleh. Oleh karena itu, transparansi dalam penyampaian informasi menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga hubungan industrial yang baik serta mencegah timbulnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha.¹⁰⁷

Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa responden tidak melakukan upaya hukum setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Responden menyatakan bahwa dirinya tidak menempuh langkah hukum lebih lanjut karena tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai prosedur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan serta hak-hak yang dapat diperjuangkan melalui jalur hukum. Responden menyatakan bahwa:

Saya tidak melakukan upaya hukum setelah mengalami PHK. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan hukum yang saya miliki, serta kekhawatiran bahwa proses hukum akan memakan waktu lama dan biaya yang tidak sedikit. Selain itu, saya juga merasa khawatir bahwa langkah hukum tersebut dapat berdampak pada kesempatan kerja saya di masa mendatang.¹⁰⁸

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam praktiknya masih terdapat banyak pekerja yang belum memanfaatkan secara optimal mekanisme perlindungan hukum yang sebenarnya telah disediakan dalam peraturan perundang-undangan. Kurangnya pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan serta prosedur penyelesaian sengketa seringkali menjadi faktor yang menyebabkan pekerja tidak menempuh jalur hukum setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Padahal, dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tersedia berbagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

¹⁰⁷ Surya Tjandra. (2023). "Perlindungan Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol. 20, No. 3, halaman 318.

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

industrial yang dapat digunakan oleh pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya. Mekanisme tersebut antara lain melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, mediasi yang difasilitasi oleh pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan, konsiliasi, maupun penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Keberadaan berbagai mekanisme tersebut pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja serta menciptakan penyelesaian sengketa yang adil bagi kedua belah pihak.¹⁰⁹

Lebih lanjut, responden juga menyampaikan pandangannya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Responden menilai bahwa perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala yang menyebabkan perlindungan tersebut belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh para pekerja, responden menyatakan bahwa:

Menurut saya, perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Banyak pekerja yang sebenarnya tidak mengetahui hak-haknya dan akhirnya hanya menerima keputusan perusahaan tanpa dapat melakukan perlawanan atau upaya hukum. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aturan hukum sudah ada, penerapannya di lapangan masih belum optimal.¹¹⁰

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa meskipun ketentuan hukum yang mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja telah tersedia secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, namun dalam praktik pelaksanaannya di lapangan perlindungan tersebut masih belum berjalan secara optimal. Dengan kata

¹⁰⁹ Agusmidah. (2023). "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". *Jurnal Ius Quia Iustum*. Vol. 30, No. 2, halaman 249.

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

lain, masih terdapat perbedaan antara ketentuan hukum yang berlaku secara normatif dengan implementasinya dalam praktik hubungan industrial. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan para ahli hukum ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa salah satu permasalahan utama dalam upaya perlindungan pekerja di Indonesia adalah masih rendahnya tingkat pemahaman hukum di kalangan pekerja mengenai hak-hak yang mereka miliki. Selain itu, lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan juga menjadi faktor yang menyebabkan berbagai ketentuan hukum yang telah diatur belum sepenuhnya diterapkan secara efektif oleh perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sosialisasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan kepada para pekerja serta penguatan pengawasan oleh pemerintah agar perlindungan hukum bagi pekerja dapat terlaksana secara lebih optimal.¹¹¹

Wawancara tersebut, responden juga menyampaikan pandangannya mengenai kondisi yang dialami setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, responden menjelaskan bahwa:

Saya berharap ke depannya pemerintah dapat lebih aktif melakukan pengawasan terhadap perusahaan serta memberikan sosialisasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka. Selain itu, saya juga berharap perusahaan dapat bersikap lebih terbuka, adil, dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan PHK serta memenuhi hak-hak pekerja yang terdampak.¹¹²

Berdasarkan keseluruhan hasil pembahasan tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan dan praktik yang

¹¹¹ Roni Hanitijo Soemitro. (2022). "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*. Vol. 52, No. 1, halaman 88.

¹¹² Hasil wawancara dengan Herri Afrianto selaku Pegawai PT. N-Frnds Medan, pada hari Selasa 20 Januari 2026, ditempat kediaman (rumah) Pegawai PT. N-frnds Medan.

diterapkan di perusahaan N-frnds. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan kerangka perlindungan yang relatif komprehensif bagi pekerja yang mengalami PHK akibat *force majeure*. Namun, dalam tataran implementasi, norma tersebut masih menghadapi berbagai kendala. Kesenjangan tersebut terutama tercermin dalam lemahnya komunikasi internal, minimnya partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur formal PHK. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya diwujudkan secara efektif dalam praktik, meskipun secara normatif telah diatur dengan cukup memadai.¹¹³

Penggunaan alasan *force majeure* sebagai dasar untuk melakukan PHK sering menimbulkan persoalan hukum. Hal ini terjadi karena tidak setiap keadaan yang diklaim sebagai *force majeure* benar-benar memenuhi unsur-unsur yang ditetapkan dalam hukum perdata. Oleh sebab itu, diperlukan penilaian dan analisis yang mendalam terhadap kondisi yang dialami perusahaan guna memastikan apakah keadaan tersebut benar-benar dapat digolongkan sebagai *force majeure*. Sejumlah ahli hukum ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu keadaan dapat dikategorikan sebagai *force majeure* dalam hubungan kerja apabila memenuhi beberapa unsur penting, yaitu adanya peristiwa yang tidak dapat diprediksi sebelumnya, peristiwa tersebut berada di luar kendali para pihak, serta keadaan tersebut secara langsung menyebabkan tidak dapat dilaksanakannya kewajiban dalam hubungan kerja.⁹ Jika unsur-unsur tersebut tidak terpenuhi, maka alasan *force majeure* tidak dapat dijadikan dasar yang sah bagi perusahaan untuk

¹¹³ Adrian Sutedi, *Op.cit.*, halaman 145-152.

melakukan PHK terhadap pekerja. Di samping itu, sekalipun PHK dilakukan dengan alasan *force majeure*, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak-hak tersebut antara lain meliputi pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.¹¹⁴

Perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk melindungi serta menghormati hak-hak pekerja, termasuk dalam situasi ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Kewajiban tersebut tidak hanya didasarkan pada pertimbangan moral semata, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang telah diatur secara tegas dalam berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, setiap tindakan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak merugikan pihak pekerja. Pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami PHK merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada tenaga kerja. Melalui pengaturan tersebut, negara berupaya memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh hak-haknya meskipun hubungan kerja dengan perusahaan telah berakhir. Perlindungan hukum ini pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, serta memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, dalam menjalankan hubungan industrial. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja adalah

¹¹⁴ Zainal Asikin, *Op.cit.*, halaman 178.

kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang terdampak PHK. Kompensasi tersebut pada umumnya terdiri dari beberapa komponen, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹¹⁵

Pemberian kompensasi tersebut memiliki tujuan untuk memberikan jaminan perlindungan ekonomi bagi pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja dengan perusahaan. Dengan adanya kompensasi tersebut, diharapkan pekerja dapat memiliki bekal sementara dalam menghadapi masa transisi setelah kehilangan pekerjaan. Apabila kompensasi tersebut tidak diberikan, maka pekerja berpotensi mengalami kesulitan ekonomi yang lebih berat karena kehilangan sumber penghasilan utama yang selama ini menjadi penopang kehidupan mereka dan keluarganya. Selain kewajiban untuk memberikan kompensasi, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja secara transparan serta sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, proses PHK seharusnya didahului dengan pemberitahuan kepada pekerja serta dilaksanakan melalui mekanisme yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar keputusan PHK tidak dilakukan secara sepihak dan pekerja tetap memperoleh kepastian hukum mengenai status hubungannya. Transparansi dalam proses pelaksanaan PHK menjadi sangat penting untuk mencegah terjadinya konflik antara pekerja dan perusahaan. Apabila perusahaan memberikan penjelasan yang

¹¹⁵ Surya Tjandra, *Op.cit.*, halaman 35.

jelas mengenai alasan dilakukannya PHK serta hak-hak yang akan diterima oleh pekerja, maka potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial dapat diminimalkan. Dengan demikian, keterbukaan informasi dari perusahaan merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja. Namun dalam praktiknya, tidak semua perusahaan melaksanakan kewajiban tersebut secara optimal. Masih terdapat perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa memberikan penjelasan yang memadai kepada para pekerja mengenai alasan dilakukannya PHK maupun mengenai hak-hak yang seharusnya mereka terima. Kondisi tersebut tentu bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja yang seharusnya dijamin dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Pengawasan dari pemerintah menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh instansi pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan melalui berbagai mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan. Pemerintah pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Peran tersebut diwujudkan melalui pembentukan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan serta melalui pelaksanaan pengawasan terhadap hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan perusahaan.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan merupakan instrumen utama yang digunakan oleh pemerintah untuk melindungi hak-hak

pekerja. Melalui peraturan tersebut, pemerintah menetapkan berbagai ketentuan yang harus dipatuhi oleh perusahaan dalam menjalankan hubungan kerja dengan para pekerjanya, termasuk ketentuan mengenai prosedur PHK serta kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja setelah terjadinya PHK. Selain melalui pembentukan regulasi, pemerintah juga memiliki peran dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan perusahaan. Penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai mekanisme yang telah disediakan oleh hukum, seperti mediasi, konsiliasi, maupun melalui proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial. Keberadaan berbagai mekanisme penyelesaian perselisihan tersebut memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya apabila terjadi pelanggaran oleh perusahaan. Dengan demikian, pekerja tidak sepenuhnya berada pada posisi yang lemah dalam hubungan kerja karena memiliki akses terhadap mekanisme hukum yang dapat digunakan untuk memperoleh keadilan. Namun demikian, efektivitas perlindungan hukum tersebut sangat bergantung pada tingkat kesadaran hukum dari para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, baik pekerja maupun perusahaan. Apabila pekerja tidak memahami hak-hak yang dimilikinya, maka perlindungan hukum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal.¹¹⁶

Ketidaktahuan pekerja terhadap hak-haknya seringkali menyebabkan mereka tidak berani atau tidak mampu menuntut perlindungan ketika terjadi pelanggaran oleh pihak perusahaan. Dalam kondisi demikian, pekerja cenderung menerima

¹¹⁶ Rini Fitriani, (2024), "Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami PHK", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 31, No. 1, halaman 92.

keputusan perusahaan tanpa melakukan upaya hukum, meskipun keputusan tersebut berpotensi merugikan mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang memadai mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja menjadi sangat penting agar pekerja dapat memperjuangkan haknya serta memanfaatkan mekanisme perlindungan hukum yang telah disediakan oleh peraturan perundang-undangan.¹¹⁷

¹¹⁷ *Ibid*, halaman 92.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Ketentuan hukum positif di Indonesia dalam mengatur PHK karena force majeure telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi keadaan memaksa (force majeure). Namun demikian, pelaksanaan PHK tetap harus dilakukan sesuai prosedur hukum yang berlaku dan tidak boleh mengabaikan hak-hak normatif pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.
2. Implementasi ketentuan hukum ketenagakerjaan pada perusahaan N-Frnds terhadap karyawan akibat force majeure menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan beberapa penyesuaian operasional seperti pengurangan jam kerja, restrukturisasi, serta pemutusan hubungan kerja sebagai dampak dari kondisi force majeure. Akan tetapi, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kelemahan, terutama dalam hal prosedur formal PHK, komunikasi internal kepada karyawan, serta dokumentasi kebijakan perusahaan sehingga menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan.
3. Upaya perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK akibat force majeure pada dasarnya telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan, antara lain

melalui pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Namun dalam praktiknya, perlindungan tersebut belum sepenuhnya terlaksana secara optimal karena masih terdapat keterbatasan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban finansialnya serta rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak hukum yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan masih adanya perbedaan antara ketentuan hukum secara normatif dengan penerapannya dalam praktik hubungan industrial.

B. SARAN

1. Bagi perusahaan, khususnya perusahaan N-Frnds, diharapkan agar dalam mengambil kebijakan pemutusan hubungan kerja akibat force majeure tetap berpedoman pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku serta memperhatikan prinsip keadilan dan transparansi. Perusahaan juga perlu memperbaiki prosedur formal PHK, komunikasi dengan karyawan, serta dokumentasi kebijakan agar tidak menimbulkan konflik hubungan industrial.
2. Bagi pemerintah, diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di perusahaan, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja akibat force majeure. Selain itu, pemerintah juga perlu meningkatkan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja agar pekerja memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap perlindungan hukum yang tersedia.
3. Bagi pekerja, diharapkan agar lebih meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan yang dimiliki, sehingga apabila terjadi pemutusan

hubungan kerja pekerja dapat menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

_____. 2021. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

_____. 2022. *Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Adrian Sutedi. 2019. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Aditya, B. 2023. *Studi Kasus Perusahaan Asing di Indonesia*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Agus Yudha Hernoko. 2020. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Kencana.

Asri Wijayanti. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

_____. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.

Asyhadie, Z. 2016. *Hukum Kerja: Asas-Asas dan Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Eka, N. A. M. & Hadia, C. 2022. *Penelitian Hukum*. Malang: Setara Press

Faisal, et.al. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.

Fauzi I. 2021. *Perjanjian Kerja dan Perlindungan Pekerja*. Surabaya: Airlangga University Press.

Hendri R. 2020. *Krisis Ketenagakerjaan dalam Pandemi COVID-19*. Bandung: Alfabeta.

Indah Sari. 2022. *Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lalu Hadi Adha & Zainal Asikin. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Lalu Husni. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- _____. 2021. *Hukum Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- _____. 2022. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mochtar Kusumaatmadja. 2016. *Pengantar Hukum Internasional*. Bandung: Alumni.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram-NTB: Mataram University Press.
- Mulyana D. 2019. *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Prenada Media.
- Nugroho A. 2022. *Dampak Sosial dan Ekonomi PHK*. Semarang: Unnes Press.
- Ramlan, Tengku Erwinsyahbana dan H. Surya Perdana. 2023. *“Metode Penelitian Hukum dalam Pembuatan Karya Ilmiah”*. Medan: UMSU Press.
- Ridwan Khairandy. 2017. *Hukum Kontrak Indonesia*. Yogyakarta: FH UII Press.
- _____. 2019. *Hukum Perseroan Terbatas*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Rizki Y. 2020. *Kebijakan Perlindungan Pekerja di Era Globalisasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti. 2016. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa.
- _____. 2019. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, Edisi Revisi.
- Suharto A. 2018. *Perlindungan Hukum Pekerja di Indonesia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sutan Remy Sjahdeini. 2018. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang*. Jakarta: Kencana.
- Zainal Asikin. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

B. Jurnal, Artikel, dll

- Agusmidah. 2023. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". *Jurnal Ius Quia Iustum*. Vol. 30, No. 2.
- Afida Ainur Rokfa, Iswi Hariyani & Dodik Prihatin. 2021. "Kedudukan Hukum Kekayaan BUMN Persero dalam Pelaksanaan Sita Umum Akibat Kepailitan". *Jurnal Ilmu Kenotariatan*. Vol. 1, No. 1.
- Andriani & Lie. 2025. "Regulatory Disharmony of Corporate Social Responsibility (CSR) between SOEs and Private Enterprises and Its Implications for Sustainable Development Indicators in Indonesia". *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. Vol. 20, No. 4.
- Andriansyah. 2022. "Pengabaian Penerapan Pasal 1245 KUH Perdata". *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 16, No. 2.
- Budhaeri et al., 2024. "Implementasi CSR (Corporate Social Responsibility) sebagai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas". *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*. Vol. 2, No. 6.
- Budi Santoso. 2023. "Renegosiasi Kontrak Pascapandemi". *Yuridika*, Vol. 38, No. 1.
- Christine S. T. Kansil & Meiliani. 2022. "Kekuatan Hukum Akta Pendirian Perseroan Terbatas dalam Hukum Perusahaan di Indonesia". *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*. Vol. 6, No. 1.
- D. A. R. Pakpahan et al., 2024. "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Hukum Perusahaan: Mengoptimalkan Akuntabilitas dan Transparansi di Perusahaan Indonesia". *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*. Vol. 1, No. 6.
- Dian Kusuma. 2023. "Pembuktian Force Majeure dalam Sengketa Perdata". *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 20, No. 4.
- Hilmy, M. I. & Yusuf, M. F. 2024. "Praktik dan Disparitas Putusan Hakim Dalam Menetapkan Force Majeure di Indonesia". *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Vol. 1, No. 2.
- Janus Sidabalok. 2024. "Menemukan Landasan Konstitusional Perusahaan dan Peran Perusahaan dalam Pembangunan Nasional Indonesia". *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*. Vol. 3, No. 2.

- Khairani. 2023. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 5, No. 3.
- Lailatus Sururiyah. 2023. Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dan Korban Oleh Lembaga Perlindungan Saksi Dan Korban (Lpsk). *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum* Vol. 4, No.3.
- _____. 2025. "Penyelesaian Sengketa Ekonomin Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama". *Sanksi Jurnal seminal Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*. Vol. 4, No. 1.
- M. T. R. Alfiando et al., 2024. "Analysis of Corporate Social Responsibility as Legal Mandatory in Limited Liability Companies". *Djuanda International Conference on Social Science*.
- Muhamad Azhar. 2023. "Perlindungan Pekerja Pasca UU Cipta Kerja", *Jurnal Rechtsidee*. Vol. 3, No. 2.
- Niru Anita Sinaga. 2022. "Force Majeure dan Hardship dalam Kontrak Bisnis Modern". *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 29, No. 3.
- Rahmawati, F. 2022. "Pemenuhan standar K3 di perusahaan manufaktur: Studi empiris". *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*. Vol. 4, No. 4.
- Restyasih et al., 2025. "Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Pengungkapan ESG". *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*. Vol. 11, No. 2.
- Rina Shahriyani. 2023. "Klaim Force Majeure pada Masa Pandemi". *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 53, No. 1.
- _____. 2024. "Force Majeure dalam Hubungan Kerja", *Jurnal IUS QUIA IUSTUM*. Vol. 4, No. 2.
- Rini Fitriani. 2024. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami PHK". *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. Vol. 31, No. 1.
- Roni Hanitijo Soemitro. 2022. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*. Vol. 52, No. 1.
- Rumainur, Indra Jaya. 2023. "Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Maganga Ditjaun Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Penelitian PT.XYZ di Jakarta)". *Jurnal Hukum Indonesia*. Vol. 2, No. 4.

Robert K. Yin. 2021. “Penelitian Studi Kasus: Desain dan Metode (*Thousand Oaks: Sage Publications*”. *Jurnal Evaluasi Program Kanada*. Vol. 30, No. 1.

Surya Tjandra. 2023. “Perlindungan Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”. *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol. 20, No. 3.

Tengku Fariz, Benito Asdhie Kodiyat. 2023. “Perlindungan Hukum Hak Masyarakat Adat Atas Tanah Ulayat Pasca Undang -Undang Cipta Kerja”. *Jurnal Edukasi Hukum*, Vol. 1, No. 3.

Yuniarti Tri Suwadji. 2022. “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Melalui Perundingan Bipartit”. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol. 14, No. 2.

C. Internet

Anonim, “Wajib Diketahui!, Inilah Hak Dan Kewajiban Karyawan Terhadap Tempat Kerjanya”, 5 Mei 2023, <https://ydba.astra.co.id/wajib-diketahui-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-tempat-kerjanya>, diakses pada 9 November 2025 pukul 12.24 Wib.

It- N-frnds, “The Missing Link Of The B2b Economy”, melalui, <https://andfrnds.com>, diakses pada tanggal 2 Desember 2025 pukul 22.16 Wib.

Rikha Y. Siagian, “Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya”, melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>, diakses pada tanggal 1 Desember 2025 pukul 11.50 Wib.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Apakah menurut Bapak/Ibu hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur PHK karena force majeure?

Jawaban: Berdasarkan pemahaman kami di perusahaan, hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya sudah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, termasuk PHK yang dilakukan karena keadaan memaksa atau force majeure. Pengaturan tersebut tidak hanya terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi juga diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaannya. Artinya, perusahaan tidak dapat secara bebas atau sepihak menggunakan alasan force majeure untuk melakukan PHK tanpa dasar hukum yang jelas. Setiap tindakan PHK tetap harus mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, baik mengenai alasan PHK maupun prosedur pelaksanaannya.

2. Menurut Bapak/Ibu, apa yang dimaksud dengan force majeure dalam hubungan kerja?

Jawaban: Menurut pemahaman kami sebagai pihak manajemen, force majeure dalam hubungan kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi di luar kendali perusahaan dan tidak dapat diprediksi sebelumnya. Keadaan tersebut biasanya bersifat luar biasa dan berdampak langsung terhadap kelangsungan operasional perusahaan. Misalnya, adanya konflik bersenjata internasional, krisis ekonomi global, atau kondisi lain yang menyebabkan terganggunya kegiatan usaha. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan berada pada situasi yang sulit karena tidak mampu menjalankan operasional secara normal seperti sebelumnya.

3. Apakah force majeure bisa langsung dijadikan alasan untuk mem-PHK karyawan?

Jawaban: Force majeure tidak bisa serta-merta dijadikan alasan untuk langsung melakukan PHK terhadap karyawan. Dari yang kami pahami, perusahaan tetap diwajibkan untuk menempuh berbagai upaya terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan PHK. Upaya tersebut antara lain melakukan efisiensi biaya, pengurangan jam kerja, atau penyesuaian sistem kerja. PHK seharusnya menjadi langkah terakhir apabila perusahaan benar-benar sudah tidak memiliki kemampuan lagi untuk mempertahankan hubungan kerja dengan karyawan.

4. Apakah perusahaan tetap wajib memberikan hak kepada karyawan yang di-PHK karena force majeure?

Jawaban: Ya, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memberikan hak-hak karyawan meskipun PHK dilakukan karena force majeure. Hak-hak tersebut meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta hak lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, dalam kondisi force majeure, kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak tersebut terkadang mengalami kendala karena kondisi keuangan yang tidak stabil. Meski demikian, kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja tetap ada dan harus diupayakan pemenuhannya.

5. Apakah menurut Bapak/Ibu aturan hukum yang ada sudah cukup melindungi pekerja?

Jawaban: Secara normatif, aturan hukum yang ada sebenarnya sudah cukup memberikan perlindungan kepada pekerja. Namun dalam praktiknya, perlindungan tersebut belum sepenuhnya dirasakan di lapangan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman baik dari pihak perusahaan maupun pekerja mengenai ketentuan hukum yang berlaku, serta lemahnya pengawasan dalam pelaksanaannya. Akibatnya, masih terdapat kesenjangan antara aturan tertulis dan penerapannya di lapangan.

6. Apa yang melatarbelakangi perusahaan N-Frnds melakukan PHK terhadap karyawan?

Jawaban: Keputusan PHK di perusahaan N-Frnds dilatarbelakangi oleh kondisi perusahaan yang mengalami tekanan cukup berat akibat situasi global. Konflik bersenjata internasional memberikan dampak langsung terhadap perekonomian dan rantai pasok, sehingga mempengaruhi penjualan dan meningkatkan biaya operasional. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan finansial dan tidak mampu lagi mempertahankan seluruh tenaga kerja yang ada.

7. Apakah perusahaan melakukan langkah lain sebelum memutuskan PHK?

Jawaban: Sebelum mengambil keputusan PHK, perusahaan telah berupaya melakukan berbagai langkah alternatif. Langkah-langkah tersebut antara lain pengurangan jam kerja karyawan, penyesuaian target produksi, serta efisiensi di berbagai bidang operasional. Namun, upaya-upaya tersebut belum memberikan hasil yang signifikan untuk mengatasi kerugian perusahaan, sehingga PHK akhirnya menjadi langkah yang tidak dapat dihindari.

8. Bagaimana proses komunikasi perusahaan dengan karyawan sebelum PHK dilakukan?

Jawaban: Perusahaan melakukan komunikasi dengan karyawan melalui pertemuan internal dan penyampaian informasi secara lisan mengenai kondisi perusahaan. Namun, harus diakui bahwa proses perundingan bipartit secara formal sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum belum sepenuhnya dilaksanakan. Komunikasi yang dilakukan lebih bersifat pemberitahuan mengenai kondisi perusahaan daripada perundingan yang melibatkan kesepakatan bersama.

9. Bagaimana prosedur PHK yang diterapkan oleh perusahaan?

Jawaban: Prosedur PHK dilakukan dengan menyampaikan pemberitahuan kepada karyawan yang terdampak. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya tidak semua pemberitahuan dilakukan secara tertulis dan rinci. Hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan waktu serta kondisi perusahaan yang sedang mengalami ketidakstabilan akibat force majeure.

10. Apakah hak-hak karyawan pasca-PHK telah dipenuhi oleh perusahaan?

Jawaban: Perusahaan berupaya untuk memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimiliki. Namun, dalam praktiknya terdapat beberapa hak karyawan yang belum dapat dibayarkan secara penuh atau tepat waktu. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan keuangan perusahaan sebagai dampak langsung dari force majeure yang dialami.

11. Apakah Saudara memahami hak-hak Saudara setelah mengalami PHK?

Jawaban: Sejujurnya, saya tidak terlalu memahami secara detail hak-hak yang seharusnya saya terima setelah mengalami PHK. Saya hanya mengetahui secara umum bahwa karyawan yang di-PHK berhak mendapatkan pesangon. Namun,

terkait besaran pesangon, dasar hukum, serta hak-hak lainnya, saya kurang memahami karena tidak pernah mendapatkan penjelasan yang jelas.

12. Apakah perusahaan menjelaskan alasan dan dasar hukum PHK kepada Saudara?

Jawaban: Pihak perusahaan memang menyampaikan bahwa PHK dilakukan karena force majeure dan kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan. Namun, penjelasan tersebut disampaikan secara umum dan tidak disertai dengan penjelasan mengenai dasar hukum atau peraturan yang mengatur hak-hak karyawan setelah PHK.

13. Apakah Saudara melakukan upaya hukum setelah mengalami PHK?

Jawaban: Saya tidak melakukan upaya hukum setelah mengalami PHK. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan hukum yang saya miliki, serta kekhawatiran bahwa proses hukum akan memakan waktu lama dan biaya yang tidak sedikit. Selain itu, saya juga merasa khawatir bahwa langkah hukum tersebut dapat berdampak pada kesempatan kerja saya di masa mendatang.

14. Menurut Saudara, apakah perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK sudah berjalan dengan baik?

Jawaban: Menurut saya, perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Banyak pekerja yang sebenarnya tidak mengetahui hak-haknya dan akhirnya hanya menerima keputusan perusahaan tanpa dapat melakukan perlawanan atau upaya hukum. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aturan hukum sudah ada, penerapannya di lapangan masih belum optimal.

15. Apa harapan Saudara terkait perlindungan hukum ke depan?

Jawaban: Saya berharap ke depannya pemerintah dapat lebih aktif melakukan pengawasan terhadap perusahaan serta memberikan sosialisasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka. Selain itu, saya juga berharap perusahaan dapat bersikap lebih terbuka, adil, dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan PHK serta memenuhi hak-hak pekerja yang terdampak.

Medan, 20 Januari 2026

Pegawai,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Herri Afrianto', written in a cursive style.

Herri Afrianto

DOKUMENTASI WAWANCARA

