

Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19

Hetiyasari Hetiyasari

Universitas Wahid Hasyim, Semarang

hetiyasari@unwahas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pertanggungjawaban perusahaan jika ditinjau dari segi hukum atas terjadinya pembatalan perjanjian kerja waktu tertentu di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Covid-19 ditetapkan sebagai Bencana Nasional. Hal ini juga berpedoman pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular dan UU Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemi Covid-19, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha pada masa pandemi Covid 19. Pandemi Covid 19 dijadikan alasan *force majeure* bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. *Force Majeure* secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Covid-19; *Force Majeure*; Hukum Perjanjian Kerja

Legal Liability for Top Companies Cancellation of a Specific Time Work Agreement During the Covid-19 Pandemic

Abstract

This study aims to examine the company's liability from a legal point of view for the cancellation of a certain time work agreement during the covid-19 pandemic. This study uses a normative juridical research method. Based on Presidential Decree Number 12 of 2020 concerning the Determination of Non-Natural Disasters, the spread of Covid-19 is designated as a National Disaster. This is also guided by Law Number 4 of 1984 concerning Outbreaks of Infectious Diseases and Law Number 24 of 2007 concerning Disaster Management. The cancellation of a certain time work agreement as a result of the Covid-19 pandemic, namely termination of employment by employers during the Covid 19 pandemic. The Covid 19 pandemic is used as a Force Majeure reason for employers to terminate employment. Force Majeure can legally be used as an excuse by business actors to lay off their workers. This is as stated in Article 164 Paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Covid-19; Employment Contract Law; Force Majeure

1. PENDAHULUAN

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Hak-hak tenaga kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan dan pemberian hak-hak terhadap tenaga kerja tetap harus selalu diperhatikan dengan tidak mengesampingkan kebutuhan dan perkembangan iklim dunia usaha. Harus terjalin hubungan baik dan harmonis antara tenaga kerja dengan perusahaan dalam hubungan ketenagakerjaan. Perusahaan adalah “setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan/laba”. Suatu perusahaan adalah setiap badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian secara terus-menerus, bersifat tetap, dan terang-terangan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba yang dibuktikan dengan pembukuan.² Bentuk-bentuk hukum badan usaha tersebut adalah persekutuan perdata, firma, persekutuan komanditer, perseroan terbatas, koperasi, dan badan usaha milik negara.³

Perjanjian atau kontrak dapat diartikan sebagai sebagai suatu hubungan dua orang atau lebih yang berkelanjutan, dan diatur oleh seperangkat norma-norma atau aturan. Norma atau aturan tersebut dapat berisi perintah, larangan, kewajiban dari para pihak.⁴ Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara Pasal 1313 yang berbunyi: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Hubungan hukum antara para pihak ini tercipta karena adanya perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian. Perlu diingat bahwa perjanjian merupakan salah satu sumber lahirnya perikatan, sedangkan sumber lahirnya perikatan yang lain adalah undang-undang. Perjanjian itu harus tertulis, akan tetapi bisa juga dilakukan dengan secara lisan, dimana dalam perjanjian itu adalah merupakan perkataan yang mengandung janji-janji yang diucapkan atau ditulis.

Adanya pandemi Covid-19 di Indonesia secara langsung memberikan dampak yang nyata bagi para pelaku usaha, berhentinya kegiatan usaha,

¹ Aan Ahmad Sancoko, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila,” *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141, <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis: Prinsip Dan Pelaksanannya Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2012).

³ Asyhadie.

⁴ Diah Sulistiyani RS Zaenal Arifin, Soegianto, “Perlindungan Hukum Perjanjian Kemitraan Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah Pada Bidang Konstruksi,” *Jurnal USM Law Review* 3, no. 1 (2020): 59–76, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v3i1.2134>.

menurunnya omzet, adanya pembatasan kegiatan masyarakat, pembatasan moda transportasi yang akan mempengaruhi distribusi akan menyebabkan merosotnya pendapatan pelaku usaha. Hal ini akan berdampak pada terjadinya pemotongan gaji ataupun PHK bagi para pekerja di Indonesia.⁵ Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan per April 2020 tercatat pekerja formal yang dirumahkan adalah 1.304.777 dari 43.690 perusahaan dan pekerja formal yang di-PHK sebanyak 241.431 orang pekerja dari 41.236 perusahaan.⁶ Batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemi Covid-19 termasuk untuk alasan pemutusan hubungan kerja, menurut Pasal 1 angka (25) Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Alasan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi tentunya beragam, namun tidak dapat dipungkiri juga banyak pengusaha yang menafsirkan wabah Covid-19 yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana alam menjadi alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19.

Telah ada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini antara lain penelitian oleh Muslim (2020), penelitian ini hanya mengupas PHK dimasa pandemi Covid-19 yang meliputi: sektor yang melakukan pemutusan hubungan kerja, ragam dan bentuk PHK serta dampaknya. Penelitian ini mengkaji bagaimana PHK banyak dilakukan secara massal, karena faktor menurunnya produksi akibat dari rendahnya atau berkurangnya permintaan akan barang atau jasa yang ada. Dari beberapa perusahaan ada yang melakukan PHK secara permanen dan sebagian lagi melakukan PHK sementara sambil melihat kondisi dunia usaha.⁷

Penelitian selanjutnya oleh Yitawati (2021), penelitian tersebut menganalisis bagaimana pelaku usaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam masa pandemi Covid-19 dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19. Penelitian ini lebih fokus mengkaji tentang perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja antara lain pemberian kartu prakerja, insentif dan bantuan gaji/upah kepada pekerja maupun tenaga medis, bantuan kredit ataupun restrukturisasi ke UMKM, dan pemberian THR.⁸

Sedangkan penelitian oleh Hasanah (2021) lebih mengkaji apakah *force majeure* dapat dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan PHK dimasa pandemi

⁵ Dhimas Elham Maulana A.W.P., “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure Akibat Pandemi Covid-19,” *Jurist-Diction* 4, no. 3 (2021): 949, <https://doi.org/10.20473/jd.v4i3.26977>.

⁶ Kemenaker, “Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK Nanti,” www.kemnaker.go.id, 2020.

⁷ Moh Muslim, “PHK Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 3 (2020): 357–70, <https://doi.org/https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.218>.

⁸ Yuni Purwati Krista Yitawati, Anik Triharyani, “Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Pandemi Covid19,” *Yustisia Merdeka* 7, no. 2 (2020): 106–16, <https://doi.org/https://doi.org/10.33319/yume.v7i2.112>.

Covid-19 dan untuk mengetahui perbedaan pemenuhan hak normatif antara pekerja yang terkena PHK sebelum pandemi Covid-19 dan di masa pandemi Covid-19. Hasil dari penelitian ini yaitu, pengusaha dapat menggunakan alasan *force majeure*, namun pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu.⁹

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini lebih fokus mengkaji pertanggungjawaban hukum kepada perusahaan apabila terjadi pembatalan perjanjian kerja waktu tertentu di masa pandemi Covid-19 khusus bagi pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Selain itu penelitian ini juga mengkaji tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak pandemi Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pertanggungjawaban perusahaan jika ditinjau dari segi hukum atas terjadinya pembatalan perjanjian kerja waktu tertentu di masa pandemi Covid-19.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yang merupakan metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka.¹⁰ Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan penelitian hukum standar, data diperoleh melalui studi pustaka atau studi pustaka yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka. Penelitian yuridis normatif ini meneliti tentang pertanggungjawaban perusahaan atas terjadinya pembatalan perjanjian kerja waktu tertentu di masa pandemi Covid-19. Bahan hukum primer yang digunakan antara lain KUH Perdata, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-Alam, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain buku hukum yang relevan dengan penelitian ini, jurnal hukum, artikel internet dan lain-lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertanggungjawaban Perusahaan Atas Terjadinya Pembatalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19

Untuk mengantisipasi adanya dampak negatif dari pandemi Covid-19, pemerintah telah mengeluarkan sembilan kebijakan mengenai penanganan dampak pandemi, meliputi alokasi, distribusi dan stabilisasi. Langkah pertama adalah pemerintah wajib mengalokasikan input dan *resources* kepada orientasi kebijakannya (*allocation policy*), yaitu kepada masyarakat yang rentan terkena dampak krisis ekonomi, diantaranya kelompok profesi yang beroperasi di pusat

⁹ Dwi Aryanti Ramadhani Ismi Hasanah, "Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19," *Gorontalo Law Review* 4, no. 1 (2021): 20–32.

¹⁰ Soerjono Soekanto; Sri Mamudji, *Peran Dan Penggunaan Perpustakaan Di Dalam Penelitian Hukum* (Jakarta: Pdhui, 1979).

keramaian massa, kelompok pekerja harian lepas, pedagang kaki lima, para buruh yang terdampak PHK, petani, dan masyarakat bawah.¹¹

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau terjadinya pembatalan perjanjian kerja yang terjadi karena keadaan memaksa telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keadaan pandemi Covid-19 telah memaksa kegiatan usaha melakukan perubahan syarat maupun cara kerja. Penanganan dan pencegahan penularan Covid-19, telah memaksa pemerintah mengeluarkan aturan tentang pembatasan kegiatan masyarakat yang akan berdampak pada perekonomian sebagai upaya untuk mencegah penularan dan penyebaran Covid-19. Perubahan cara kerja terjadi, misalnya mengurangi jumlah pekerja dalam waktu kerja tertentu. Ada yang menganggap kondisi pandemi Covid-19 sebagai suatu keadaan memaksa, sehingga mengakibatkan kerugian yang menjadikan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena alasan *force majeure*.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja juga didasari dengan adanya suatu perjanjian atau kontrak. Perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban kontraktual masing-masing pihak yang wajib untuk dipenuhi, termasuk misalnya kewajiban pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Timbulnya pandemi Covid-19 ini merupakan suatu hal yang tidak dapat diduga sebelumnya saat perjanjian kerja ditutup dan faktanya keberadaan pandemi Covid-19 mempengaruhi pelaksanaan dan pemenuhan kewajiban dalam perjanjian kerja.¹²

Setiap perjanjian dengan maksud bahwa setiap perjanjian yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh para pihak harus dilaksanakan dengan iktikad baik, sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menyebutkan bahwa semua perjanjian harus dilakukan dengan iktikad baik.¹³ Seseorang yang beriktikad baik menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada pihak lain yang dianggap jujur dalam melakukan suatu prestasi pekerjaan. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri

¹¹ Budi Hartono Arie Setyo Dwi Purnomo, M Boy Singgih Gitayuda, "Pandemi Covid 19 Sebagai Force Majeure Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Serta Dampak Perekonomian Indonesia," *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi* 14, no. 2 (2021): 21–35.

¹² N S Widiastiani, "Pandemi Covid-19: Force Majeure Dan Hardship Pada Perjanjian Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, no. 3 (2021): 698–719, <http://jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/view/3130>.

¹³ Miftah Arifin, "Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian," *Jurnal Ius Constituendum* 5, no. 1 (2020): 66, <https://doi.org/10.26623/jic.v5i1.2218>.

untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya undang-undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang-undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha.¹⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jenis perjanjian kerja waktu tertentu menurut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 56 ayat (1) : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tertentu. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu terdapat dalam Pasal 1 angka (2) : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pelaksanaan suatu perjanjian yang melahirkan kontrak (perikatan), sering kali ditemukan permasalahan atau perselisihan. Sengketa yang muncul dalam perjanjian terjadi ketika salah satu pihak tidak menjalankan suatu prestasi atau kewajiban sesuai dengan yang disepakati atau adanya perselisihan dan perbedaan pendapat mengenai makna-makna redaksional yang tercantum dalam perjanjian.¹⁵ Permasalahan batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemi Covid-19 termasuk untuk alasan pemutusan hubungan kerja, Pasal 1 angka (25) Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

¹⁴ Falentino Tampongogoy, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia," *Lex Administratum* 1, no. 1 (2013): 148.

¹⁵ Soegianto Soegianto M. Arif Maulana, Diah Sulistyani RS, Zaenal Arifin, "Klausula Baku Dalam Perjanjian Kredit Bank Perkreditan Rakyat," *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 208–25, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3369>.

Alasan pemutusan hubungan kerja dimasa-masa pandemi tentunya beragam, namun tidak dapat dipungkiri juga banyak pengusaha yang menfsirkan wabah Covid-19 yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana alam menjadi alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19. Jenis keadaan memaksa berdasarkan penyebabnya adalah karena keadaan darurat, yaitu keadaan memaksa yang ditimbulkan oleh situasi atau kondisi yang tidak wajar, keadaan khusus yang bersifat segera dan berlangsung dengan singkat, tanpa dapat diprediksi sebelumnya, misalnya peperangan, blokade, pemogokan, epidemi, terorisme, ledakan, kerusuhan massa, termasuk di dalamnya adanya kerusakan suatu alat yang menyebabkan tidak terpenuhinya suatu perikatan.¹⁶

Force Majeure secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pandemi Covid-19 saat ini merupakan krisis yang sangat berat bagi sektor usaha kecil menengah, namun pemerintah terus berupaya tetap menjaga kerjasama yang baik dengan pelaku usaha untuk dapat melewati krisis ini. Beberapa penyesuaian tentunya harus dilakukan dengan lebih baik lagi terutama di tataran kebijakan termasuk penerapan protokol kesehatan yang harus diutamakan. Disamping itu, perlu adanya kerja sama dan sinergi antar lintas sektoral, diantaranya kementerian dan lembaga-lembaga di pusat, pemerintah pusat dan pemerintah daerah, serta pemerintah desa, terlebih lagi sinergitas juga diperlukan pada tataran internal pelaku usaha.¹⁷ Pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan atas batalnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu akibat dari pandemi Covid-19 termasuk dalam peristiwa *force majeure* atau keadaan memaksa yang dialami oleh pemberi kerja untuk mempertahankan perusahaan.

Istilah “keadaan memaksa”, yang berasal dari istilah *overmacht* atau *force majeure*, dalam kaitannya dengan suatu perikatan atau kontrak tidak ditemui rumusannya secara khusus dalam undang-undang, tetapi disimpulkan dari beberapa pasal dalam KUHPerduta. KUHPerduta menjelaskan bahwa *overmacht* adalah keadaan yang melepaskan seseorang atau suatu pihak yang mempunyai

¹⁶ Asyhadie, *Hukum Bisnis: Prinsip Dan Pelaksanannya Di Indonesia*.

¹⁷ Elisabeth Liu and Retno Mawarini Sukmariningsih, “Membangun Model Basis Penggunaan Teknologi Digital Bagi Umkm Dalam Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Ius Constituendum* 6, no. 1 (2021): 213, <https://doi.org/10.26623/jic.v6i1.3191>.

kewajiban untuk dipenuhinya berdasarkan suatu perikatan (si berutang atau debitur), yang tidak atau tidak dapat memenuhi kewajibannya, dari tanggung jawab untuk member ganti rugi, biaya dan bunga, dan/atau dari tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya tersebut.¹⁸

Konsep keadaan memaksa, *overmacht*, atau *force majeure* atau keadaan memaksa ditemukan dalam Pasal 1244 dan 1245 KU Perdata. Pasal 1244 KUH Perdata menjelaskan bahwa “Jika ada alasan untuk itu si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika iktikad buruk tidak ada pada pihaknya”. Sedangkan Pasal 1245 KUH Perdata menyatakan “Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak sengaja, si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang”.

Selain kedua ketentuan tersebut, konsep keadaan memaksa juga diacu dalam Pasal 1444 dan 1445 KUH Perdata. Pasal 1444 (1) KUH Perdata menjelaskan bahwa jika barang atau objek perjanjian musnah, hilang atau tidak dapat diperdagangkan diluar kesalahan yang berutang maka hapuslah perikatannya. Pasal 1444 (2) menjelaskan bahwa meskipun yang berutang lalai menyerahkan suatu barang sedangkan ia tidak telah menanggung terhadap kejadian-kejadian yang tidak terduga, perikatan tetap hapus jika barang itu akan musnah juga dengan cara yang sama di tangannya si berpiutang seandainya sudah diserahkan kepadanya. Sedangkan dalam Pasal 1444 (3) menyatakan bahwa yang berutang wajib membuktikan kejadian tidak terduga yang diajukannya. Pasal 1445 KUH Perdata menyatakan bahwa “barang yang terutang, di luar salahnya si berutang musnah, tidak dapat lagi diperdagangkan, atau hilang, maka si berutang, jika ia mempunyai hak-hak atau tuntutan-tuntutan ganti rugi mengenai barang tersebut, diwajibkan memberikan hak-hak dan tuntutan-tuntutan tersebut kepada orang yang mengutangkannya.”

Unsur-unsur keadaan memaksa menurut Soemadipadja¹⁹ meliputi adanya peristiwa tidak terduga, tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur; tidak ada iktikad buruk dari debitur, adanya keadaan yang tidak disengaja oleh debitur, keadaan itu menghalangi debitur berprestasi, jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan, keadaan di luar kesalahan debitur, debitur tidak gagal berprestasi (menyerahkan barang), kejadian tersebut tidak dapat dihindari oleh

¹⁸ Rahmat S.S. Soemadipadja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-Syarat Pembatalan Perjanjian Yang Disebabkan Keadaan Memaksa/Force Majeure)* (Jakarta: Nasional Legal Reform Program, 2010).

¹⁹ Soemadipadja.

siapa pun (baik debitur maupun pihak lain), debitur tidak terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian.

Adanya peristiwa yang dikategorikan sebagai keadaan memaksa membawa konsekuensi bagi para pihak dalam suatu perikatan, di mana pihak yang tidak dapat memenuhi prestasi tidak dinyatakan wanprestasi.²⁰ Jika terjadi keadaan memaksa, debitur tidak wajib membayar ganti rugi dan dalam perjanjian timbal balik, kreditur tidak dapat menuntut pembatalan karena perikatannya dianggap gugur/terhapus.

M. Yahya Harahap memberikan pendapatnya mengenai akibat dari keadaan memaksa. Berdasarkan Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata, keadaan memaksa telah ditetapkan sebagai alasan hukum yang membebaskan debitur dari kewajiban melaksanakan pemenuhan (*nakoming*) dan anti rugi (*schadevergoeding*) sekalipun debitur telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum/*onrechtmatig*. Itulah sebabnya keadaan memaksa disebut sebagai dasar hukum yang membenarkan atau *rechtvaardigingsgrond*. Ada dua hal yang menjadi akibat *overmacht*, yaitu sebagai berikut:²¹

- 1) Membebaskan debitur dari membayar ganti rugi (*schadevergoeding*). Hak kreditur untuk menuntut gugur untuk selama-lamanya. Jadi, pembebasan ganti rugi sebagai akibat keadaan memaksa adalah pembebasan mutlak;
- 2) Membebaskan debitur dari kewajiban melakukan pemenuhan prestasi (*nakoming*). Pembebasan pemenuhan (*nakoming*) bersifat relatif. Pembebasan itu pada umumnya hanya bersifat menunda, selama keadaan *overmacht* masih menghalangi/merintang debitur melakukan pemenuhan prestasi. Bila keadaan memaksa hilang, kreditur kembali dapat menuntut pemenuhan prestasi. Pemenuhan prestasi tidak gugur selama-lamanya, hanya tertunda, sementara keadaan memaksa masih ada.

Pasal 164 ayat (1) Undang-undang 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Klausul “dapat” diartikan bahwa undang-undang memberikan pilihan kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, dalam hal usahanya kurang sehat secara finansial.²²

Walaupun keadaan memaksa dapat digunakan pelaku usaha sebagai alasan untuk melakukan upaya pemutusan hubungan kerja, tetapi pelaku usaha atau pemberi kerja wajib membuktikan adanya peristiwa yang menyebabkan menghalangi pelaku usaha untuk menunaikan kewajibannya. Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pandemi Covid-19 harus tetap diwujudkan, khususnya

²⁰ Soemadipadja.

²¹ Soemadipadja.

²² A.W.P., “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure Akibat Pandemi Covid-19.”

yang berkaitan dengan hak-hak pekerja yang harus dilindungi dan dipenuhi selama masa pandemi ini. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja yang dirumahkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, pengusaha tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja bentuk perlindungan yang diberikan oleh pengusaha yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.²³

4. PENUTUP

Pandemi Covid-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana dapat dikualifikasikan sebagai bencana non alam. Pandemi Covid-19 jika ditinjau dari Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam, Covid-19 dianggap sebagai bencana nasional. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat menjadi batal akibat adanya keadaan memaksa seperti terjadinya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 dijadikan alasan *force majeure* bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. *Force Majeure* secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Pelaku usaha atau pemberi kerja wajib membuktikan adanya peristiwa luar biasa yang menyebabkan menghalangi pelaku usaha untuk menunaikan kewajibannya. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan untuk pekerja yang mengalami PHK bentuk perlindungannya mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.P., Dhimas Elham Maulana. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure Akibat Pandemi Covid-19." *Jurist-Diction* 4, no. 3 (2021): 949. <https://doi.org/10.20473/jd.v4i3.26977>.
- Arie Setyo Dwi Purnomo, M Boy Singgih Gitayuda, Budi Hartono. "Pandemi Covid 19 Sebagai Force Majeure Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Serta Dampak Perekonomian Indonesia." *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi* 14, no. 2 (2021): 21–35.
- Arifin, Miftah. "Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian." *Jurnal Ius Constituendum* 5, no. 1 (2020): 66. <https://doi.org/10.26623/jic.v5i1.2218>.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Bisnis: Prinsip Dan Pelaksanannya Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.

²³ Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, and Merlien Irene Matitaputty, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19," *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021): 265–75.

- Hatane, Karina, Saartje Sarah Alfons, and Merlien Irene Matitaputty. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19." *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2021): 265–75.
- Ismi Hasanah, Dwi Aryanti Ramadhani. "Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19." *Gorontalo Law Review* 4, no. 1 (2021): 20–32.
- Kemnaker. "'Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK Nanti.'" www.kemnaker.go.id, 2020.
- Krista Yitawati, Anik Triharyani, Yuni Purwati. "Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Pandemi Covid19." *Yustisia Merdeka* 7, no. 2 (2020): 106–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.33319/yume.v7i2.112>.
- Liu, Elisabeth, and Retno Mawarini Sukmariningsih. "Membangun Model Basis Penggunaan Teknologi Digital Bagi Umkm Dalam Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ius Constituendum* 6, no. 1 (2021): 213. <https://doi.org/10.26623/jic.v6i1.3191>.
- M. Arif Maulana, Diah Sulistyani RS, Zaenal Arifin, Soegianto Soegianto. "Klausula Baku Dalam Perjanjian Kredit Bank Perkreditan Rakyat." *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 208–25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3369>.
- Muslim, Moh. "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19." *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 3 (2020): 357–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.218>.
- Sancoko, Aan Ahmad. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila." *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141. <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.
- Soemadipadja, Rahmat S.S. *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa (Syarat-Syarat Pembatalan Perjanjian Yang Disebabkan Keadaan Memaksa/Force Majeure)*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program, 2010.
- Soerjono Soekanto; Sri Mamudji. *Peran Dan Penggunaan Perpustakaan Di Dalam Penelitian Hukum*. Jakarta: Pdhui, 1979.
- Tampongangoy, Falentino. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia." *Lex Administratum* 1, no. 1 (2013): 148.
- Widiastiani, N S. "Pandemi Covid-19: Force Majeure Dan Hardship Pada Perjanjian Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, no. 3 (2021): 698–719. <http://jhp.ui.ac.id/index.php/home/article/view/3130>.
- Zaenal Arifin, Soegianto, Diah Sulistiyani RS. "Perlindungan Hukum Perjanjian Kemitraan Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah Pada Bidang Konstruksi." *Jurnal USM Law Review* 3, no. 1 (2020): 59–76. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v3i1.2134>.