

ANALISIS YURIDIS PENYELESAIAN SENGKETA DALAM FORCE MAJEURE DAN HARDSHIP: STUDI KASUS PUTUSAN MA No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

Dara Aulia Yuman¹, Arta Nanda Kamila², Yasinta Diva Negara³,
Farah Fasya⁴, Kayana Deeva Canthiqa⁵

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Email : 2310611215@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2310611221@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2310611222@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2310611234@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴,
2310611235@mahasiswa.upnvj.ac.id⁵

ABSTRAK

Force majeure mengacu pada keadaan memaksa di luar kendali para pihak yang diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara, sementara hardship merujuk pada kondisi yang membuat pelaksanaan kontrak menjadi lebih sulit namun tidak mustahil dilaksanakan. Dalam Putusan Mahkamah Agung No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps, pengadilan menangani sengketa ketenagakerjaan akibat pandemi COVID-19, dimana perusahaan mengklaim force majeure karena penurunan pendapatan signifikan yang mengakibatkan PHK dan pengurangan kompensasi karyawan. Pengadilan memandang COVID-19 sebagai force majeure dan menekankan pentingnya negosiasi antara kedua belah pihak. Analisis ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus dan pendekatan peraturan perundang-undangan.

Kata kunci: Force majeure, hardship, ketenagakerjaan

ABSTRACT

Force majeure refers to force majeure beyond the control of the parties as stipulated in Articles 1244 and 1245 of the Civil Code, while hardship refers to conditions that make contract performance more difficult but not impossible. In Supreme Court Decision No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps, the court dealt with an employment dispute due to the COVID-19 pandemic, where the company claimed force majeure due to a significant drop in revenue resulting in layoffs and reduced employee compensation. The court viewed COVID-19 as a relative force majeure and emphasized the importance of negotiation between the two parties. This analysis uses a normative juridical method with a case study approach and a statutory approach.

Keywords: Force majeure, hardship, employment

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: Desember 2024
Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perikatan sebagai suatu hubungan hukum memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan kepastian hukum dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam hukum perdata, perikatan diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menetapkan kerangka hukum bagi perjanjian yang sah. Pasal 1338 KUHPerdata menegaskan bahwa setiap perjanjian yang sah mengikat seperti undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Ini menunjukkan bahwa setiap perjanjian harus dipatuhi dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, termasuk dalam situasi yang melibatkan *force majeure* dan *hardship*.

Force majeure dan *hardship* adalah konsep yang sering muncul dalam praktik hukum perikatan, terutama ketika terjadi keadaan yang tidak terduga yang menghalangi pelaksanaan kewajiban kontraktual. *Force majeure* yaitu, suatu keadaan hal dimana para pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya dalam suatu perjanjian yang diakibatkan adanya suatu peristiwa atau kejadian diluar kemampuan manusia untuk mengatasinya (Hasim Purba, 2022). Undang-undang yang mengatur tentang *force majeure* ini diatur dalam Pasal 1244 yang berisi bahwa "Jika ada alasan untuk itu si berhutang 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 tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidak ada pada pihaknya" dan Pasal 1245 yang berisi bahwa "Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja, si berhutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang".

Sementara *hardship* merupakan, peristiwa yang secara fundamental telah mengubah keseimbangan kontrak, sehingga pelaksanaan kontrak menjadi lebih berat bagi salah satu pihak (Agus Yudha Hernoko, 2006). Sehingga *Force majeure* dan *hardship* dapat dikatakan sebagai dua konsep hukum yang sering digunakan dalam sebuah kontrak untuk mengatasi keadaan dimana pihak-pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya karena keadaan yang memaksa dan tidak dapat diatasi. Putusan MA No. 20/Pdt.Sus/2021/PN Dps merupakan contoh nyata dari penyelesaian sengketa yang melibatkan *force majeure* dan *hardship* dimana dalam kasus tersebut melibatkan perselisihan hubungan industrial antara PT Dua Cahaya Anugrah, selaku pemilik hotel W Bali Seminyak dengan sejumlah pekerja sebanyak 34 pegawai yang pernah bekerja di hotel W Bali Seminyak.

Perselisihan ini bermula ketika hotel W Bali Seminyak mengalami kerugian besar akibat pandemi Covid-19 yang menyebabkan penurunan drastis kunjungan wisatawan. Akibatnya, perusahaan memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 100 pekerja pada tahun 2020, dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) sesuai Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagian pekerja menerima keputusan ini, tetapi 34 pekerja menolak PHK dan menggugat keputusan perusahaan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka yang menjadi pokok studi kasus dalam makalah ini adalah:

1. Bagaimana konsep *force majeure* dan *hardship* dalam hukum perikatan?
2. Bagaimana pelaksanaan konsep *force majeure* dan *hardship* yang mengakibatkan Putusan MA No. 20/Pdt.Sus/2021/PN Dps?
3. Bagaimana dampak penerapan *hardship* dan *force majeure* terhadap penyelesaian sengketa perikatan?

C. Tujuan

Tujuan dari penulisan makalah ini :

1. Untuk mengetahui bagaimana konsep *force majeure* dan *hardship* dalam hukum perikatan
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan konsep *force majeure* dan *hardship* yang mengakibatkan Putusan MA No. 20/Pdt.Sus/2021/PN Dps
3. Untuk mengetahui bagaimana dampak dari penerapan *force majeure* dan *hardship* terhadap penyelesaian sengketa perikatan

METODE PENELITIAN

Analisis ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus dan pendekatan peraturan perundang-undangan. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan Putusan MA No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps, bahan hukum sekunder yang meliputi buku-buku, jurnal hukum, dan artikel ilmiah tentang *force majeure* dan *hardship*, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Analisis dilakukan dengan mengkaji penerapan konsep *force majeure* dan *hardship* dalam putusan pengadilan, mengidentifikasi pertimbangan hakim, serta menganalisis implikasi putusan tersebut terhadap perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam konteks penanganan sengketa akibat keadaan memaksa seperti pandemi COVID-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep *Force Majeure* dan *Hardship*

1. Konsep *Force Majeure*

Force Majeure merupakan ajaran atau konsep yang berasal dari hukum Roma (*vis motor cui resiti non protest*), yang kemudian berkembang luas dalam hukum perjanjian berbagai negara. (Isradjuningtias, 2015) Beberapa istilah yang dikenal mengenai *force majeure* ini yakni *overmacht* (Bahasa Belanda) dan *vis major* (Bahasa Latin). Sedangkan dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai keadaan memaksa.

Dalam hukum Indonesia, *force majeure* diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata. Dari pasal-pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa *force majeure* atau keadaan memaksa adalah keadaan yang melepaskan seseorang atau suatu pihak yang mempunyai kewajiban untuk dipenuhinya berdasarkan suatu perikatan, yang tidak atau

tidak dapat memenuhi kewajibannya, dari tanggung jawab untuk memberi ganti rugi, biaya, dan bunga, dan atau dari tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya tersebut. (Soemadipradja, 2010, hlm. 3)

Berdasarkan pasal tersebut dapat disimpulkan, bahwa keadaan memaksa adalah suatu kejadian yang tak terduga, tak disengaja, dan tak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur serta debitur terpaksa tidak dapat menepati janjinya. Mengacu pada KUHPerdara maka dapat dirumuskan beberapa unsur keadaan memaksa yang harus dibuktikan, yaitu :

1. Suatu hal yang tidak terduga menyebabkan pihak tidak dapat melaksanakan kewajibannya
2. Suatu hal tersebut tidak dapat dipersalahkan kepadanya
3. Tidak ada unsur kesengajaan
4. Ada itikad baik dari pihak yang terhalang pemenuhan kewajibannya

Konsep keadaan memaksa juga dijelaskan oleh Subekti yang menjelaskan bahwa keadaan memaksa atau *force majeure* adalah pembelaan debitur untuk menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan dimana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tadi. (Subekti, 2005) Dengan kata lain, hal tidak terlaksananya perjanjian tersebut, bukanlah disebabkan karena kelalaiannya namun karena adanya peristiwa yang tidak terduga dan tidak dapat dihindari. Kejadian tersebut dapat berupa bencana alam seperti gempa bumi, banjir, kebakaran besar, atau peristiwa lain seperti perang, kerusakan, atau wabah penyakit.

Adapun akibat dari keadaan memaksa terhadap perikatan menurut Mariam Darus yang mengakibatkan perikatan tersebut tidak lagi dapat bekerja, yaitu : (Darus, 2001, hlm. 26-29)

1. Kreditur tidak dapat menuntut agar perikatan itu dipenuhi;
2. Debitur tidak dapat dikatakan berada dalam keadaan lalai dan karena itu tidak dapat menuntut;
3. Kreditur tidak dapat meminta pemutusan perjanjian;
4. Pada perjanjian timbal balik maka gugur kewajiban untuk melakukan kontraprestasi.

Secara keseluruhan, *force majeure* berfungsi sebagai mekanisme perlindungan hukum yang memungkinkan pihak yang terikat dalam suatu perjanjian untuk menghindari tanggung jawab yang tidak adil akibat kejadian di luar kendali mereka. Namun, penerapannya memerlukan pertimbangan hukum yang hati-hati serta analisis yang mendalam terhadap syarat-syarat kontrak dan fakta-fakta yang ada.

Force majeure menurut sifatnya dibagi dalam dua jenis, yaitu bersifat absolut dan bersifat relatif. *Force majeure* yang bersifat absolut adalah suatu keadaan memaksa yang secara mutlak mengakibatkan suatu prestasi tidak dapat dipenuhi. Perikatan ini tidak dapat dipenuhi akibat hal-hal yang tidak memungkinkan lagi bagi pihak untuk memenuhinya, seperti adanya suatu bencana alam atau kecelakaan yang berdampak secara langsung terhadap objek yang diperjanjikan. (Wibawa & Artadi, 2014, hlm. 1-5) Sedangkan *force majeure* yang bersifat relatif diartikan sebagai keadaan memaksa yang tidak memiliki dampak mutlak tidak dapat dilaksanakannya suatu perjanjian. Dalam

konteks ini, dapat dikemukakan misalnya keadaan memaksa itu ada, debitur masih tetap melaksanakan namun terdapat pengorbanan yang besar. Dalam *force majeure* yang bersifat relatif, dapat dipahami bahwa pembebasan hanya bersifat sementara dan selama keadaan *force majeure* menghalangi debitur melakukan prestasi. (Kaya et al., 2020)

Konsep *force majeure* di Indonesia tidak hanya diatur melalui KUHPPerdata saja, namun juga diatur dalam peraturan perundang-undangan dan tertuang dalam yurisprudensi. Salah satu UU yang mengatur *force majeure* adalah UU No. 2 Tahun 2017 Pasal 47 huruf J tentang jasa konstruksi yang menjelaskan bahwa keadaan memaksa diklasifikasikan dalam dua keadaan yaitu mutlak dan tidak mutlak. Selain itu dijelaskan juga dalam Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena kerugian atau keadaan memaksa. Sedangkan dalam yurisprudensi, *force majeure* terdapat dalam Putusan Pengadilan Niaga No. 21/Pailit/2004/PN Niaga Jkt.Pst, Putusan MA Reg. No. 15 K./Sip./1957, Putusan MA Reg. No. 24 K/Sip./1958, Putusan MA No. Reg 558 K/Sip/1971, Putusan MA Reg No. 3389 K/PDT/1948, serta Putusan MA Reg No. 409 K/Sip/1983.

2. Konsep *Hardship*

Hardship atau keadaan sulit berkembang dalam praktik hukum kontrak internasional dan telah diakomodasi dalam aturan hukum kontrak internasional, misalnya UPICCs (UNIDROIT *Principles for International Commercial Contracts*). (Brahmana & Herman, 2018) Dalam KUHPPerdata, pengaturan *force majeure* sudah diatur, namun berbeda dengan *hardship* yang belum diadopsi dalam aturan hukum positif di Indonesia. Maka dari itu, kontrak yang sering terjadi biasanya berlandaskan pada asas *pacta sunt servanda*, yaitu segala perjanjian yang dibuat oleh mereka yang bersepakat menjadi bagi undang-undang bagi mereka dan kesepakatan tersebut dapat ditarik kembali berdasarkan pada kesepakatan mereka yang mengikat diri yang mengacu pada Pasal 1338 BW. (Iskandar & Hardian, n.d.)

Hardship didefinisikan sebagai suatu peristiwa yang diketahui atau terjadi setelah penutupan perjanjian yang diluar kontrol para pihak (tidak diduga atau diperkirakan sebelumnya), yang kemudian menimbulkan resiko berubahnya keseimbangan perjanjian secara mendasar, karena meningkatnya biaya pelaksanaan perjanjian sehingga membebani debitur, atau sebaliknya menurunnya biaya pelaksanaan perjanjian sehingga menghilangkan keuntungan bagi kreditur. (Widiastiani & Sulistya, 2021, hlm. 701) *Hardship* secara eksplisit mensyaratkan bahwa terjadinya peristiwa tersebut mengakibatkan adanya perubahan yang fundamental terhadap keseimbangan perjanjian.

Pasal 6.2.2 UPICCs mencantumkan bahwa terdapat tiga unsur untuk menentukan ada atau tidaknya *hardship*, yaitu :

1. Perubahan keseimbangan perjanjian secara fundamental (*fundamental alteration of equilibrium of the contract*);
2. Meningkatnya biaya pelaksanaan perjanjian (*increase in cost of performance*);
3. Menurunnya nilai pelaksanaan perjanjian yang diterima salah satu pihak (*decrease of the performance received by one party*).

Pengaturan hardship di beberapa negara seperti Prancis mengatakan bahwa “Jika perubahan keadaan yang tidak terduga pada saat pengakhiran kontrak membuat kinerja menjadi terlalu berat untuk pihak yang belum menerima risiko perubahan seperti itu, pihak itu dapat meminta pihak lain yang melakukan negosiasi kembali kontrak tersebut”. “Pihak yang meminta harus terus melakukan kewajibannya selama negosiasi ulang. Dalam kasus penolakan atau kegagalan negosiasi ulang, para pihak dapat setuju untuk mengakhiri kontrak dari tanggal dan pada kondisi yang mereka tentukan, atau dengan kesepakatan bersama meminta pengadilan untuk mengatur tentang adaptasinya. Dari klausul diatas maka dapat diartikan jika timbul keadaan hardship maka diutamakan diberlakukan negosiasi akan tetapi sebelum terjadinya kesepakatan negosiasi ulang kewajiban pihak dalam pemenuhan prestasi wajib berlangsung sampai adanya kata sepakat pada negosiasi. (Iskandar & Hardian, n.d.)

Konsep *hardship* menentukan bahwa para pihak tetap terikat untuk melaksanakan perjanjian. Dengan cara melakukan renegotiasi untuk mengembalikan keseimbangan perjanjian, yakni pertukaran hak dan kewajiban yang wajar. Dengan demikian, terjadinya *hardship* tidak serta merta mengakibatkan pemutusan atau pembatalan perjanjian, namun menjadikan pemenuhan prestasi tertunda. Praktik di pengadilan Indonesia, *hardship* seringkali dipersamakan dengan *force majeure* relatif karena adanya akibat berupa penundaan pelaksanaan perjanjian tersebut. (Hapsari & Prima, 2012)

B. Pelaksanaan Konsep Force Majeure dan Hardship yang Mengakibatkan Putusan MA No.20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps

Putusan Mahkamah Agung (MA) No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps merupakan sebuah putusan hukum yang bisa dibahas dalam konteks pelaksanaan konsep force majeure dan hardship. Kasus yang diadili dengan nomor perkara MA No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps ini melibatkan perselisihan antara PT Dua Cahaya Anugrah, sebuah badan hukum, dan sejumlah pekerja yang tergugat dalam konvensi hukum. Dengan total 34 penggugat yang merupakan mantan pegawai dari PT Dua Cahaya Anugrah yang menuntut tindakan hukum terhadap perusahaan yang diduga melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak-hak pekerja (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2021).

Pada dasarnya kasus perselisihan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak pekerja merupakan tindakan yang melanggar hak-hak pekerja dan melibatkan pengadilan untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Namun jika ditinjau lebih lanjut PT Dua Cahaya Anugrah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja-pekerjanya karena kondisi finansial yang sangat buruk yang disebabkan oleh pandemi COVID-19. Perusahaan mengklaim bahwa dampak pandemi membuat tidak adanya pemasukan selama beberapa tahun menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang sangat besar, sehingga mereka memutuskan untuk menghentikan semua operasional di W Hotel Seminyak Bali. Dengan itu perusahaan dengan berat hati memutuskan untuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada beberapa pekerja. Para pekerja yang terkena dampak PHK kemudian menggugat perusahaan, mengklaim bahwa PHK dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, seperti pemberian pesangon dan hak-hak lainnya.

Proses hukum dimulai di pengadilan hubungan industrial, setelah beberapa tingkat pengadilan, kasus ini akhirnya berlanjut dan dibawa ke Mahkamah Agung. Dalam perkara ini, perusahaan mengklaim bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena keadaan kahar (*force majeure*) yang disebabkan oleh pandemi COVID-19, sementara pekerja mengajukan tuntutan atas pelanggaran hak-hak mereka. Dalam menangani kasus ini, Mahkamah Agung mempertimbangkan dua konsep utama yaitu *force majeure* dan *hardship*. *Force majeure* yang pada dasarnya merujuk pada kejadian luar biasa yang tidak dapat diprediksi atau dihindari (Pohan, 2023), diakui sebagai faktor utama dalam kasus ini. Mahkamah Agung menilai bahwa pandemi COVID-19 bisa dikatakan memenuhi kriteria *force majeure* karena dampaknya yang luas dan tidak dapat dikendalikan inilah yang kemudian menjadi penyebab terjadinya kerugian yang sangat signifikan bagi PT Dua Cahaya Anugrah. Pengadilan kemudian mengadakan evaluasi apakah perusahaan telah melakukan upaya yang wajar untuk mengatasi dampak pandemi sebelum memutuskan untuk melakukan PHK. Dalam hal ini, pengadilan menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat diterima secara hukum karena alasan *force majeure*. Namun, selain *force majeure*, Mahkamah Agung juga mempertimbangkan adanya kondisi *hardship*. *Hardship* adalah situasi di mana pelaksanaan kontrak menjadi sangat sulit atau tidak praktis (Wicaksono, 2023), dan sesuai dengan Pasal 6.2.2 UPICC, *hardship* terjadi ketika:

1. Peristiwa yang menyebabkan *hardship* terjadi atau diketahui setelah kontrak ditandatangani.
2. Peristiwa tersebut tidak dapat diperkirakan secara wajar pada saat penutupan kontrak.
3. Peristiwa tersebut berada di luar kontrol pihak yang dirugikan.
4. Risiko dari peristiwa tersebut tidak dapat diprediksi oleh pihak yang dirugikan.

Dalam kasus ini, Mahkamah Agung menemukan bahwa PT. Dua Cahaya Anugrah mengalami *hardship* yang cukup berat, dengan biaya pelaksanaan kontrak meningkat secara drastis dan nilai kontrak berkurang bagi pekerja. Mahkamah Agung juga mengakui bahwa penggugat mengalami kondisi *hardship* yang signifikan, mengakibatkan beberapa konsekuensi hukum:

1. Penghentian Pemenuhan Prestasi: Para tergugat tidak dapat meminta pemenuhan prestasi selama periode *overmacht* atau *force majeure*.
2. Penghapusan Kewajiban Ganti Kerugian: Kewajiban untuk mengganti kerugian berdasarkan Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdara tidak berlaku.
3. Pemutusan Perjanjian: Tidak diperlukan permintaan pemutusan perjanjian dari pihak lawan, dan Pasal 1266 KUHPerdara tidak berlaku.
4. Penghapusan Kewajiban Berprestasi: Kewajiban penggugat untuk berprestasi sesuai perjanjian kerja menjadi hilang.

Selain itu, Mahkamah Agung juga merujuk pada Pasal 6.2.3 UPICC (UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts), yang memberikan alternatif penyelesaian dalam kasus *hardship*. Pihak yang dirugikan oleh kondisi *hardship* berhak untuk meminta renegotiasi kontrak. Permintaan ini harus diajukan segera dan harus didasarkan pada alasan hukum dan faktual yang kuat. Jika pihak yang diminta renegotiasi tidak bersedia atau gagal melakukan renegotiasi dalam waktu

yang wajar, pihak yang dirugikan dapat meminta pengadilan untuk mengubah atau membatalkan kontrak, atau untuk menyesuaikan kontrak dengan cara lain yang dianggap adil.

Sebagai putusan akhir, Mahkamah Agung memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja dianggap sah berdasarkan *force majeure* dan *hardship*, dengan keputusan berlaku efektif sejak 1 Oktober 2020. Ini diatur sebelum berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Majelis Hakim mengacu pada ketentuan Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan ketentuan dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pihak yaitu PT. Dua Cahaya Anugrah diberi hak untuk mengakhiri hubungan kerja berdasarkan keadaan kahar (*force majeure*) dan *hardship*. Namun, perusahaan harus memastikan bahwa semua kewajiban hukumnya dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada saat pemutusan. Ini termasuk kewajiban untuk memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja, meskipun ada pengakuan terhadap *force majeure* dan *hardship*. Meskipun keputusan ini mengakui pemutusan hubungan kerja sebagai sah, pekerja masih berhak atas hak-hak mereka yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku pada masa itu. Dan untuk Pekerja yang terkena dampak harus memahami bahwa meskipun keputusan ini mengakui pemutusan hubungan kerja sebagai sah, mereka tetap berhak atas hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pekerja juga dapat menuntut kompensasi jika ada ketentuan hukum yang belum dipenuhi oleh perusahaan.

C. Penerapan *Hardship* dan *Force Majeure* Terhadap Penyelesaian Sengketa Perikatan

Dalam hukum perdata, pertanggungjawaban dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kesalahan dan risiko. Dengan demikian, terdapat pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan (*liability based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal sebagai tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*) (Erwinsyah, 2018). *Force majeure* atau keadaan memaksa mengimplikasikan adanya konsekuensi hukum bagi kreditur serta kreditur tidak dapat menuntut pemenuhan kewajiban dari debitur, dan debitur tidak dianggap wanprestasi serta tidak perlu membayar ganti rugi. Selain itu, dalam perjanjian timbal balik, kreditur tidak bisa menuntut pembatalan kontrak karena perikatan dianggap gugur. *Force majeure* dapat diartikan sebagai klausul yang memberikan alasan yang sah kepada salah satu pihak dalam suatu perjanjian untuk tidak memenuhi kewajibannya, ketika terjadi peristiwa tak terduga yang mengakibatkan ketidakmungkinan pelaksanaan kontrak. Berdasarkan Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUH Perdata di dalamnya mengatur mengenai tanggung jawab debitur dalam hal pelaksanaan perjanjian yang tidak sesuai dengan kesepakatan karena kondisi tertentu.

Dalam Pasal 1244 menetapkan bahwa debitur harus mengganti biaya, rugi, dan bunga jika tidak dapat membuktikan bahwa ketidakmampuannya untuk memenuhi kewajiban disebabkan oleh hal yang tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, serta jika tidak ada iktikad buruk dari pihaknya. Dengan kata lain, debitur bisa dipertanggungjawabkan jika ia gagal memenuhi kewajibannya tanpa alasan yang sah.

Dalam Pasal 1245 mengatur bahwa debitur tidak diwajibkan membayar biaya, rugi, dan bunga jika kegagalan dalam memenuhi kewajiban disebabkan oleh keadaan

memaksa atau kejadian yang tidak disengaja, dan bukan karena perbuatan terlarang. Dengan kata lain, dalam situasi *force majeure* atau keadaan memaksa, debitur tidak perlu menanggung kerugian yang timbul dari ketidakmampuannya memenuhi kewajiban.

Force majeure atau keadaan kahar dapat diartikan sebagai keadaan yang tidak dapat diprediksi atau dicegah pada saat kontrak dibuat yang menyebabkan debitur tidak dapat memenuhi kewajibannya dengan tepat waktu (Herliany, 2021). Hal tersebut termasuk situasi seperti bencana alam atau perubahan hukum mendadak yang berdampak pada pelaksanaan kontrak. Konsekuensi hukum dari *force majeure* adalah bahwa debitur diberi dispensasi untuk tidak memenuhi kewajibannya tanpa harus membayar biaya, kerugian, dan bunga, selama ketidakmampuan itu benar-benar disebabkan oleh keadaan tersebut dan debitur bertindak dengan itikad baik. Namun, *force majeure* tidak dapat digunakan untuk alasan ekonomi semata, seperti kesulitan finansial atau kebangkrutan. Selain itu, kendala yang dimaksud adalah kendala fisik atau hukum yang di luar kendali debitur, seperti gangguan transportasi akibat bencana alam atau perubahan regulasi yang membuat pelaksanaan kontrak menjadi ilegal (Widiarty, 2019).

Keadaan *hardship* merujuk pada kondisi yang menyebabkan pelaksanaan kontrak menjadi sangat memberatkan, seperti yang terjadi akibat pandemi Covid-19 atau bencana alam lainnya. Dalam situasi *hardship*, meskipun debitur mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban kontraktual, ia tetap harus mematuhi ketentuan kontrak yang berlaku dengan melakukan renegotiasi untuk menyesuaikan kontrak yang ada (Hudawanto, 2020). Menurut prinsip-prinsip kontrak, *hardship* dapat digunakan sebagai alasan untuk menunda pelaksanaan kontrak dan sebagai dasar untuk renegotiasi. Renegosiasi dilakukan dengan mengacu pada asas kebebasan berkontrak dan asas itikad baik, dengan tujuan agar kontrak yang disepakati sebelumnya dapat disesuaikan untuk mencerminkan kondisi baru. Dalam konteks Pasal 6.2.3 dari UPICC (Unidroit Principles of International Commercial Contracts), efek dari keadaan sulit disebutkan sebagai berikut (Aisyah, 2020) :

- (1) Dalam hal terjadi kesulitan, pihak yang dirugikan berhak mengajukan permohonan renegotiasi. Permohonan tersebut harus diajukan tanpa penundaan yang tidak perlu dan harus menyebutkan alasan yang mendasari permohonan tersebut.
- (2) Permohonan renegotiasi tidak serta merta memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk tidak melaksanakan pelaksanaan.
- (3) Apabila kesepakatan tidak tercapai dalam waktu yang wajar, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.
- (4) Jika pengadilan menemukan kesulitan, maka pengadilan dapat, jika masuk akal,
 - (a) mengakhiri kontrak pada tanggal dan ketentuan yang akan ditetapkan; atau
 - (b) menyesuaikan kontrak dengan tujuan memulihkan keseimbangannya.

Dalam pelaksanaan perjanjian, terdapat dua kemungkinan utama, yaitu kewajiban dalam perjanjian bisa dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan, atau sebaliknya, tidak terlaksana karena berbagai alasan (Widiastiani & Sulisty, 2021). Kegagalan dalam

memenuhi kewajiban perjanjian dapat disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian debitur yang dikenal sebagai wanprestasi, atau bisa juga disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali debitur, seperti *force majeure*. Dalam konteks kontrak bisnis internasional, konsep *hardship* sering kali dibahas seiring dengan *force majeure*. Meskipun keduanya mirip dalam hal memberikan alasan untuk tidak melaksanakan kontrak akibat situasi tak terduga, *force majeure* berfokus pada ketidakmungkinan pelaksanaan akibat bencana atau peristiwa luar biasa, sedangkan *hardship* berkaitan dengan perubahan kondisi yang membuat pelaksanaan kontrak menjadi sangat sulit.

Pandemi COVID-19 di Indonesia mempengaruhi berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan. Pembatasan aktivitas menyebabkan banyak perusahaan mengurangi atau menghentikan operasional mereka yang berdampak pada hubungan kerja dan mengurangi jumlah konsumen (Andayana, 2020). Hukum ketenagakerjaan meliputi aspek privat dan publik dengan dasar hukum perjanjian kerja yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan *lex specialis*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan istilah *force majeure* atau keadaan kahar dalam konteks perjanjian kerja secara rinci, melainkan istilah tersebut lebih sering ditemukan dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pasal 164 ayat (1), yang membolehkan PHK jika perusahaan tutup karena keadaan memaksa. Ketentuan *force majeure* sendiri tidak dijelaskan secara terperinci dalam KUHPerdara, namun pada umumnya diartikan sebagai peristiwa luar biasa seperti bencana alam atau musnahnya objek perjanjian.

Peraturan Presiden yang mengatur tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah menggunakan istilah "keadaan kahar" untuk *force majeure*, mendefinisikan keadaan sebagai situasi yang tidak dapat diprediksi dan di luar kendali para pihak, yang mengakibatkan kewajiban kontrak menjadi tidak dapat dipenuhi (Setyowati, 2021). Selain itu, Pemerintah juga mengeluarkan pedoman melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja untuk mengatasi kegagalan pemenuhan prestasi dalam perjanjian kerja akibat pandemi. Surat Edaran ini, seperti Nomor M/3/HK.04/III/2020, memberikan arahan mengenai perlindungan pembayaran upah bagi pekerja dan penyesuaian pembayaran upah jika perusahaan mengalami dampak dari pembatasan aktivitas akibat COVID-19.

Dalam Putusan MA No. 20/Pdt.Sus/2021/PN Dps, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi benar-benar mengalami keadaan kahar atau setidaknya keadaan *hardship* (*force majeure* yang bersifat relatif). Oleh karena itu, petitum angka 2 dari gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dinyatakan beralasan secara hukum dan harus dikabulkan dengan melakukan perbaikan redaksional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai berikut :

1. Para Tergugat Konvensi/Para Penggugat Rekonvensi tidak dapat minta pemenuhan prestasi (pada *overmacht* sementara sampai berakhirnya keadaan).
2. Gugurnya kewajiban untuk mengganti kerugian (Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdara).

3. Pihak lawan tidak perlu minta pemutusan perjanjian (Pasal 1266 KUH Perdata tidak berlaku, dan tidak memerlukan putusan Hakim).
4. Kewajiban Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk berprestasi (sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kerja) kepada Para Tergugat Konvensi/Para Penggugat Rekonvensi hilang;

Oleh karena itu dapat disimpulkan dalam Putusan MA No. 20/Pdt.Sus/2021/PN Dps, Majelis Hakim turut berpendapat bahwa ketentuan pemaknaan dalam Pasal 164 Ayat 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat ditafsirkan dengan berupa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja karena telah mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun dan mengalami keadaan kahar (*force majeure*) dengan ketentuan berhak atas pesangon yang belum sempat terpenuhi pada periode Oktober 2020- September 2021 atau yang tercantum dalam Putusan MA No. 20/Pdt.Sus/2021/PN Dps berupa pembayaran iuran BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, upah, dan Tunjangan Hari Raya. Maka dari itu, Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat dan menolak tuntutan Para Tergugat dengan memerintahkan pula kepada Para Penggugat untuk memberikan hak masing-masing Para Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagai pemenuhan terhadap Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2013.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Putusan Mahkamah Agung No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps mengkaji sengketa antara PT Dua Cahaya Anugrah dan sejumlah mantan pekerjanya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan sebagai dampak dari kondisi keuangan yang memburuk akibat pandemi COVID-19. Perusahaan berargumen bahwa PHK dilakukan karena keadaan kahar (*force majeure*), sementara para pekerja menuntut hak-hak yang menurut mereka belum dipenuhi, termasuk pesangon dan hak-hak lainnya. Mahkamah Agung memutuskan bahwa pandemi COVID-19 memenuhi syarat sebagai *force majeure*, yang menyebabkan kerugian besar dan menghentikan operasional perusahaan, sehingga perusahaan berhak untuk melakukan PHK. Selain itu, Mahkamah juga mempertimbangkan konsep *hardship*, dimana pelaksanaan kontrak menjadi sangat sulit bagi perusahaan akibat peningkatan biaya dan penurunan nilai kontrak. Dalam kasus ini, PHK dinilai sah secara hukum berdasarkan kedua konsep tersebut.

Meskipun demikian, Mahkamah Agung menegaskan bahwa perusahaan tetap berkewajiban memenuhi kewajiban hukum yang berlaku pada saat PHK dilakukan, termasuk pemberian kompensasi yang sesuai kepada para pekerja. Keputusan ini mengakui keabsahan PHK yang didasarkan pada *force majeure* dan *hardship*, namun pekerja tetap berhak atas hak-hak mereka berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sebelum pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pekerja yang terkena dampak dapat menuntut kompensasi jika kewajiban hukum perusahaan belum sepenuhnya dipenuhi.

B. Saran

Saran yang dapat kami berikan terkait analisis yuridis yang telah dilakukan adalah perlunya pemahaman yang lebih mendalam terkait konsep *force majeure* dan *hardship* dalam perjanjian kerja oleh perusahaan dan pekerja guna meminimalisir potensi sengketa. Renegosiasi kontrak harus menjadi prioritas dalam menghadapi kondisi sulit, sehingga langkah drastis seperti PHK dapat dihindari. Selain itu, meskipun PHK atas dasar *force majeure* dapat dibenarkan, perusahaan tetap berkewajiban memastikan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pesangon, sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Pemerintah juga disarankan untuk memperkuat regulasi terkait *force majeure* dalam ketenagakerjaan guna mencegah penyalahgunaan konsep tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, "Veritas Et Justitia", Vol. 1, No. 1, 2015, 136-158, hlm. 139.
- Andayana, M. N. D. (2020). *Perubahan perilaku konsumen dan eksistensi UMKM di era pandemi Covid-19*. GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 1(2), 39-50.
- Aisyah, S. N. *Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Keadaan Sulit (Hardship)*.

- Erwinsyahbana, T. (2018). *Kewenangan dan Tanggung Jawab Notaris Pengganti setelah Pelaksanaan Tugas dan Jabatan Berakhir*. *Lentera Hukum*, 5, 323.
- Herman Brahmana, et. al, *Eskalasi dan Force Majeure Dalam Peraturan Perundang-undangan, "USU Law Journal"*, Vol. 3, No. 2, 2015, 78-86, hlm. 79.
- Hudawanto, P. (2020). *Eksistensi Stabilization Clause Dalam Kontrak Karya Sehubungan Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009*.
- Iskandar, H. *Hardship Dalam Kontrak Bisnis Pasca New Normal Covid-19*.
- Kaya, P. B. T. A., & Dharmawan, N. K. S. (2020). *Kajian Force Majeure Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional*. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(6), 891-901.
- Mariam Darus, dkk. *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 26-29.
- Pohan, B. (2023). *Konsep Force Majeure dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Kasus Terkini*. Jakarta: Penerbit Hukum, hlm. 45-47.
- Rahmad S. S. Soemadipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, (Jakarta: Nasional Legal Reform Program, 2010), hlm. 3.
- Rasuh, D. J. (2016). *Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. *Lex Privatum*, 4(2).
- Setyowati, P. J. (2021). *Akibat Hukum Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Non Alam Medis dalam Menetapkan Force Majeure di Indonesia*. *Kosmik Hukum*, 21(1), 1-9.
- Subekti, R. (1987). *Hukum Perjanjian*. Intermasa.
- UNIDROIT. *UNIDROIT Principles for International Commercial Contracts 2016*. International Institute for the Unification of Private Law.
- Wibawa, P. P. A., & Artadi, I. K. *Akibat hukum terhadap debitur atas terjadinya force majeure (keadaan memaksa)*. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 2 No.6: 1-5.
- Wicaksono, J. (2023). *Hardship dan Implikasinya dalam Konteks Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Universitas, hlm. 78-82.
- Widiarty, W. S. (2019). *Perlindungan hukum usaha kecil dan menengah dalam perdagangan garmen*.
- Widiastiani, N. S. (2021). *Pandemi Covid-19: Force Majeure dan Hardship Pada Perjanjian Kerja*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 698-719.