

TINJAUAN YURIDIS: PENERAPAN KEADAAN MEMAKSA (*FORCE MAJEURE*) DALAM  
PEMUTUSAN KONTRAK KERJA AKIBAT COVID-19

Christian Joseph Silaban<sup>1</sup>, Ilyasa Laits Sambarana<sup>2</sup>, Syahirah Rafah Santika<sup>3</sup>,  
Rayhan Algiffari Suharno<sup>4</sup>, Daniel Justin Jeconia Deswert<sup>5</sup>, Aldizar Fikri Ardiansyah<sup>6</sup>,  
Febrina Dwi Pramesti<sup>7</sup>, Alifio Kadafi<sup>8</sup>, Wardani Rizkianti<sup>9</sup>

<sup>1</sup>2310611170, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>2</sup>2310611178, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>3</sup>2310611184, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>4</sup>2310611189, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>5</sup>2310611191, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>6</sup>2310611315, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>7</sup>2310611320, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>8</sup>2310611353, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

<sup>1</sup>[2310611170@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611170@mahasiswa.upnvj.ac.id), <sup>2</sup>[2310611178@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611178@mahasiswa.upnvj.ac.id),

<sup>3</sup>[2310611184@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611184@mahasiswa.upnvj.ac.id), <sup>4</sup>[2310611189@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611189@mahasiswa.upnvj.ac.id),

<sup>5</sup>[2310611191@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611191@mahasiswa.upnvj.ac.id), <sup>6</sup>[2310611315@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611315@mahasiswa.upnvj.ac.id),

<sup>7</sup>[2310611320@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611320@mahasiswa.upnvj.ac.id), <sup>8</sup>[2310611352@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2310611352@mahasiswa.upnvj.ac.id),

<sup>9</sup>[Wardanirizkianti@upnvj.ac.id](mailto:Wardanirizkianti@upnvj.ac.id)

**Abstract**

*The COVID-19 pandemic has introduced new challenges in various aspects, including employment relations. One significant issue is the use of force majeure clauses by companies in the termination of employment contracts. This study aims to analyze the legal implications of applying force majeure in employment contract terminations triggered by the COVID-19 pandemic, as well as its impact on workers' rights. In this context, companies often argue that the pandemic constitutes an uncontrollable event that qualifies as force majeure, thus legitimizing contract terminations. However, the application of force majeure raises legal questions regarding the protection of workers' rights, including compensation and other benefits. The study finds that the use of force majeure in cases of employment termination due to COVID-19 requires careful legal interpretation, as not all terminations during the pandemic can be classified under force majeure. These findings highlight the importance of clear legal guidelines and balanced protection between corporate interests and workers' rights in times of crisis. Therefore, the results of this study are expected to contribute to a more comprehensive legal understanding of force majeure in the*

**Article History**

Received: December 2024

Reviewed: December 2024

Published: December 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : 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/).

*context of employment contract terminations due to extraordinary circumstances.*

**Keywords:** *force majeure, employment termination, COVID-19*

### Abstrak

Pandemi COVID-19 telah memunculkan tantangan baru dalam berbagai aspek, termasuk hubungan kerja. Salah satu isu yang signifikan adalah penggunaan klausul *force majeure* oleh perusahaan dalam pemutusan kontrak kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi yuridis penerapan *force majeure* dalam pemutusan kontrak kerja yang dipicu oleh pandemi COVID-19, serta dampaknya terhadap hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, perusahaan seringkali berargumen bahwa pandemi merupakan peristiwa di luar kendali yang memenuhi syarat *force majeure*, sehingga pemutusan kontrak kerja dianggap sah. Namun, penerapan *force majeure* ini menimbulkan pertanyaan hukum terkait perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas kompensasi dan tunjangan lainnya. Studi ini menemukan bahwa penerapan *force majeure* dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat COVID-19 memerlukan interpretasi hukum yang hati-hati, karena tidak semua kasus pemutusan kontrak kerja selama pandemi dapat dikategorikan sebagai *force majeure*. Temuan ini menyoroti pentingnya adanya pedoman hukum yang jelas dan perlindungan yang seimbang antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja dalam situasi krisis seperti pandemi. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman hukum yang lebih komprehensif mengenai *force majeure* dalam konteks pemutusan kontrak kerja akibat kondisi luar biasa.

**Kata kunci:** *force majeure, pemutusan hubungan kerja, COVID-19*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pandemi COVID-19 menjadi salah satu bencana global yang memberikan banyak dampak pada era digital ini, adanya Pandemi ini memberikan dampak yang signifikan hampir di segala sektor kehidupan dan memberikan adanya perubahan-perubahan pada hampir segala sektor, tidak terkecuali Negara Indonesia. Indonesia merupakan salah satu negara yang paling terdampak dari adanya pandemi ini, hal ini tidak terlepas dari kurang sigapnya pemerintah dalam mencegah dan menanggulangi pandemi ini, sehingga tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan dan keamanan nasional namun juga pada sektor ekonomi nasional. Dari sekian

banyaknya negara yang mengalami penurunan ekonomi akibat Pandemi COVID-19, Indonesia lagi-lagi termasuk ke dalam daftar ini<sup>1</sup>. Akibat dari Pandemi ini pula, Indonesia belum genap setahun mendapatkan status “negara maju”, harus kembali menyandang status sebagai negara berkembang<sup>2</sup>.

Dari sisi ekonomi, adanya Pandemi COVID-19 tidak hanya merugikan sektor industri kecil atau Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)<sup>3</sup>, namun juga sektor industri besar atau industri padat karya sekaligus, tidak terkecuali pada sektor bisnis pariwisata. Hal ini tidak lain dikarenakan oleh adanya aturan penanggulangan Pandemi, meliputi pembatasan perjalanan yang diberlakukan baik di dalam negeri (domestik) maupun di luar negeri (internasional), bidang pariwisata termasuk hotel, restoran, dan tempat hiburan mengalami bencana penurunan keuangan yang sangat signifikan.

Salah satu yang terdampak adalah PT Dua Cahaya Anugrah, pemilik hotel “W Bali Seminyak”. Untuk menyelamatkan operasional perusahaannya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap sebagian besar karyawannya merupakan langkah yang terpaksa dilakukan dengan alasan keadaan memaksa atau *force majeure*. Keputusan perusahaan ini didasarkan pada Ketentuan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila perusahaan mengalami situasi di luar kendali yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

Akan tetapi, keputusan perusahaan ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh para karyawannya. Dari 100 pekerja yang di-PHK, 34 pekerja di antaranya menolak keputusan tersebut dan kemudian membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Denpasar, dengan berargumen bahwa keputusan PHK ini tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga menuntut agar dipekerjakan kembali atau setidaknya diberikan kompensasi yang lebih layak.

Pada kasus ini, terdapat permasalahan yang kompleks yang memunculkan berbagai pertanyaan, khususnya mengenai tolok ukur dari penerapan konsep “Keadaan Memaksa” atau *Force majeure* dalam hubungan ketenagakerjaan, yang kemudian dilihat juga dalam konteks pandemi yang memang mempengaruhi perusahaan di seluruh dunia.

### Rumusan Masalah:

1. Apa implikasi hukum dari penggunaan *force majeure* oleh perusahaan dalam pemutusan kontrak kerja?
2. Bagaimana penerapan *force majeure* dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat COVID-19 dapat mempengaruhi hak-hak pekerja?

---

<sup>1</sup> Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian ekonomi nasional akibat pandemi Covid-19. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 83-92.

<sup>2</sup> Mahardhika, C. (2020). *ALASAN AMERIKA SERIKAT MENCABUT STATUS INDONESIA DARI NEGARA BERKEMBANG MENJADI NEGARA MAJU TAHUN 2020* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

<sup>3</sup> Nalini, S. N. L. (2021). Dampak covid-19 terhadap usaha mikro, kecil dan menengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 662-669.

## Tujuan Penulisan:

1. Menganalisis penerapan konsep *force majeure* dalam hubungan tenaga kerja di Indonesia, khususnya dalam konteks implikasi hukum dari penggunaan *force majeure*.
2. Mengkaji pengaruh dari penerapan *force majeure* terhadap hak-hak pekerja, dilihat dari konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat COVID-19.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif. Metode yuridis normatif ini mengacu pada analisis kajian materi hukum yang mengembangkan argumentasi, teori, dan konsep baru sebagai pandangan dalam mengatasi masalah-masalah hukum. Soerjono Soekanto & Sri Mamudji (2007:13), mengatakan bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (*Library Legal Study*). Secara tidak langsung penelitian ini akan menggunakan pendekatan terhadap kasus (*Case Approach*) sebagai sumber hukum yang telah ada dengan menelaah kasus terkait dengan isu yang dihadapi dalam penelitian ini dan telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Kasus yang digunakan oleh penulis adalah kasus yang berkaitan dengan penerapan *Force majeure* yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap di dalam latar belakang penelitian ini. Dalam hal ini, sumber data dan bahan hukum penelitian yang digunakan penulis adalah buku-buku hukum dan ilmiah, jurnal-jurnal hukum dan sosial, karya tulis, serta hasil penelitian yang berkaitan dengan persoalan yang akan diteliti. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif analisis. Teknik analisis deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat kesimpulan awal tentang data dan menyediakan dasar untuk analisis lebih lanjut atau pengambilan keputusan serta melakukan analisis terhadap peraturan yang berkaitan terhadap persoalan untuk memberikan jawaban terhadap persoalan yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Implikasi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Para Pekerja “W Bali Seminyak” Oleh PT. Dua Cahaya Anugrah Menggunakan *Force majeure*

Pemberlakuan dan pemutusan kontrak kerja memiliki dasar pengaturan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang harus dipatuhi baik oleh pihak perusahaan, pekerja, maupun klausul kontrak yang akan dibuat sesuai dengan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Apabila terdapat kondisi dan situasi yang menghambat seseorang atau badan hukum sehingga tidak dapat melaksanakan kewajibannya kepada pihak lain karena suatu peristiwa, hal tersebut dapat dinyatakan sebagai keadaan memaksa atau *force majeure* yang dilatarbelakangi oleh bencana alam atau non-alam seperti Covid-19 yang merugikan banyak pihak, termasuk apa yang dialami oleh PT. Dua Cahaya Anugrah berdasarkan putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps.

Sebagai pemilik unit usaha “W Bali Seminyak”, kerugian yang diderita oleh PT. Dua Cahaya Anugrah tidak dapat dihindari selama pandemi berlangsung setelah diberlakukannya Keputusan Presiden (Keppres) No.11 Tahun 2020 tentang Penetapan

Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19, Keppres No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Covid-19, dan Peraturan Pemerintah (PP) No.21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar yang membatasi aktivitas pariwisata dari dalam maupun luar negeri.<sup>4</sup> Pembatasan aktivitas menyebabkan penurunan jumlah wisatawan secara drastis atau bahkan tidak ada sama sekali wisatawan yang berkunjung ke Provinsi Bali khususnya W Bali Seminyak. Segala upaya telah dilakukan oleh perusahaan demi mempertahankan para pekerja agar hubungan kerjanya tidak ada yang diputus, termasuk mengikuti rekomendasi Serikat Pekerja W Bali Seminyak untuk menawarkan paket “Pengunduran Diri Secara Sukarela”. Namun, upaya tersebut tidak mampu melawan dampak kerugian yang sangat besar, sehingga perusahaan secara terpaksa melakukan PHK 100 orang pekerja demi mempertahankan keberlangsungan unit usaha W Bali Seminyak.

Secara definisi pemberlakuan PHK yang dilakukan oleh PT. Dua Cahaya Anugrah dapat diklasifikasikan sebagai *force majeure* relatif objektif yang diartikan sebagai adanya keadaan memaksa oleh suatu peristiwa yang menyebabkan suatu perjanjian perlu dilakukan dengan pengorbanan besar, sedangkan objektif diartikan sebagai peristiwa keadaan memaksa (*force majeure*) yang berdampak secara umum yang mengacu pada wabah Covid-19. Selain itu, Para pekerja yang terkena PHK dalam kasus ini merupakan pekerja tetap, jadi mereka sudah bekerja sebelum adanya Covid-19 dan pemberlakuan Keppres No.11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19, Keppres No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Covid-19, dan Peraturan Pemerintah (PP) No.21 Tahun 2020.<sup>5</sup> Pada kasus ini keadaan memaksa (*force majeure*) timbul karena adanya keadaan memaksa yang disebabkan dikeluarkannya kebijakan baru oleh Presiden dan pemerintah sebagai upaya penanggulangan bencana non-alam Covid-19.<sup>6</sup>

Keadaan memaksa (*force majeure*) membebaskan salah satu pihak dari kewajibannya membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi yang dinyatakan oleh pihak kreditur selama keadaan memaksa (*force majeure*) tersebut terbukti dan diakui eksistensinya oleh Pasal 1244 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga. bila ia tidak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tidak terduga, yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya. walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya.” dan dilanjut dengan Pasal 1245, “Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang

---

<sup>4</sup> Besti Habeahan, Sena Rusiana Siallagan, “Tinjauan Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Dalam Pelaksanaan Kontrak Bisnis Pada Masa Pandemi Covid-19”, Vol.2 No.2 (Juli 2021), 172.

<sup>5</sup> Bayu Kurniawan & Arikha Saputra, “Covid-19 Sebagai Keadaan Memaksa (Force Majeure) Dalam Pemutusan Hubungan Kerja”, Vol.11 No.3, 1509.

<sup>6</sup> Daryl John Rasuh, “Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata”, Vol.4 No.2 (Februari 2016), 175.

untuk memberikan atau berbuat sesuai yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya”.

Kerugian yang dialami oleh perusahaan diakibatkan oleh pandemi Covid-19 yang terjadi di luar kuasa baik pihak perusahaan maupun pekerja dan tidak ada yang mengetahui terjadinya peristiwa tersebut. Perusahaan juga mengalami kerugian sehingga mengalami kesulitan untuk membayar upah pekerja sesuai apa yang diperjanjikan akibat adanya *force majeure* relatif. Selain membayar upah kepada pekerja, perusahaan juga memiliki kewajiban lain yakni membayar tunggakan kepada para supplier. Perusahaan telah menutup sebagian fasilitas yang ada di W Bali Seminyak pada akhir bulan Maret 2020, sampai pada akhir bulan Mei 2020 perusahaan memutuskan untuk menutup keseluruhan operasional dan meliburkan para pekerja demi menekan pengeluaran dan menghindari kerugian secara terus menerus.

Upaya tersebut masih belum mampu menghindari kerugian perusahaan sampai akhirnya PT. Dua Cahaya Anugrah melakukan PHK kepada 100 pekerjanya tanpa adanya itikad buruk kepada para pekerja, bahwa sebelum adanya pandemi Covid-19 perusahaan tidak lalai dalam melaksanakan kewajibannya terhadap hak para pekerja dan di sisi lain para pekerja melakukan kewajibannya dengan baik. Berdasarkan apa yang dikemukakan dalam Pasal 164 ayat (1), perusahaan diperbolehkan untuk memutus hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh yang disebabkan oleh kerugian yang dialami perusahaan secara terus menerus selama 2 tahun, atau adanya keadaan memaksa (*force majeure*). Namun, 34 dari 100 orang pekerja yang terkena badai PHK merasa keberatan dan meminta untuk dipekerjakan kembali oleh perusahaan. Mediasi antara pihak perusahaan dengan 34 pekerja tersebut telah dilakukan dengan bantuan jasa mediator, tetapi kedua belah pihak bersikeras dengan keputusannya masing-masing.

Perusahaan diketahui mengirim Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada 100 orang tersebut pada tanggal 28 September 2020 yang efektif berlaku sejak tanggal 1 Oktober 2020. Keadaan yang sulit yang menimpa perusahaan tidak memungkinkan mereka untuk mempekerjakan para pekerja kembali. Kerugian yang dilanda perusahaan tidak memberhentikan operasional W Bali seminyak secara permanen. Segala upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menghindari kerugian yang lebih besar karena baik perusahaan maupun pekerja tidak ada yang mengetahui kapan berakhirnya pandemi Covid-19. Setelah dilakukan pemberhentian operasional pada bulan Maret 2020 hingga Mei 2020, perusahaan membuka kembali W Bali Seminyak untuk dilakukan pemeliharaan dan dengan mempekerjakan pekerjanya 3 shift per hari untuk melakukan pemeliharaan hotel sampai waktunya dibuka kembali pada tanggal 15 Desember 2020 untuk menerima tamu. Maka dari itu, pada bulan September melakukan PHK kepada para pekerja dengan melepaskan kewajibannya akibat keadaan memaksa (*force majeure*) yang dapat dibuktikan dengan kerugian yang dialami oleh perusahaan karena pada saat itu W Bali Seminyak belum dibuka untuk wisatawan.

Sisa pekerja yang tidak terkena PHK masih tetap diberikan haknya. Jika tidak secara terpaksa melakukan PHK, perusahaan akan menanggung kerugian yang lebih besar lagi dan hal tersebut dapat mengancam keberlangsungan unit usaha W Bali Seminyak. Namun, kesulitan dengan alasan keadaan memaksa atau *force majeure* tidak dapat menggugurkan kewajiban perusahaan untuk membayar biaya kompensasi sebagai hak para pekerja yang timbul karena PHK berdasarkan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang memerintahkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.<sup>7</sup> Pasal 1244 dan 1245 dengan Pasal 164 ayat (1) KUH Perdata saling melengkapi satu sama lain dalam memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja atau buruh, di mana pasal mengenai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam KUH Perdata menjadi dasar pemberlakuan Pasal 164 mengenai PHK. Dengan kata lain, jika perusahaan melakukan PHK karena alasan yang sah, pemberian kompensasi atau pesangon diatur dalam Pasal 164. Sedangkan, jika perusahaan tanpa alasan yang sah melakukan PHK terhadap para pekerja, maka pekerja dapat menuntut klaim atas haknya berdasarkan apa yang ditentukan dalam KUH Perdata.

#### B. Penerapan *Force Majeure* Terhadap Hak-Hak Para Tenaga Kerja

Survei BPS terkait data sebaran dampak pandemi Covid-19 terhadap pelaku usaha menunjukkan sebanyak 6,78%, dari 35.992 responden berhenti beroperasi yang disebabkan oleh Covid-19, survei ini diambil pada tanggal 12-23 Oktober Tahun 2020 yang kemungkinan telah terjadi peningkatan di tahun-tahun berikutnya terhadap data perusahaan yang pailit. Tentu runtut dari terjadinya pailit pada suatu perusahaan mengharuskan perusahaan untuk mengadakan PHK besar-besaran yang mengakibatkan banyaknya pengangguran, hal ini mengakibatkan banyaknya tuntutan terkait hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan terhadap pekerja yang di PHK. Terdapat beberapa dasar hukum yang dapat digunakan dalam sistematis tenaga kerja antara lain, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan UU ini merupakan landasan yang menjadi acuan dalam sistematis hubungan yang dimiliki oleh para pengusaha dengan para tenaga kerja yang dengan memperhatikan kewajiban dan hak yang harus diterima oleh para tenaga kerja. Selanjutnya, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan UU baru yang juga berlaku dalam penanganan terkait hak-hak tenaga kerja. Fokus pembahasan kali ini memuat isi dari hasil Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps, yang melibatkan PT. DUA CAHAYA ANUGRAH sebagai Penggugat melawan mantan pekerja "W Bali seminyak" yang merupakan perusahaan yang dinaungi PT. DUA CAHAYA ANUGRAH yang selanjutnya disebut Tergugat, terkait perkara hak-hak para tenaga kerja. Merujuk pada Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK bilamana perusahaan tutup yang disebabkan adanya

<sup>7</sup> Dearma Sinaga, dkk, "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Jika Terjadi Keadaan Force Majeure Yang Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Kepada Pekerja Yang Dikaitkan Dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan", Vol.1 No.1 (Maret 2020), 107.

kerugian selama 2 tahun terus-menerus atau keadaan memaksa (*force majeure*). Pekerja/Buruh berhak mendapat pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam kasus tersebut sudah jelas akibat PHK tersebut ditimbulkan dari adanya keadaan memaksa (*force majeure*) yaitu Covid-19 sehingga perusahaan tersebut dapat memberhentikan pegawainya tentu dengan memperhatikan hak para pekerja tersebut.<sup>8</sup>

Dalam beberapa yurisdiksi, dijelaskan bahwa pekerja memiliki hak-hak perlindungan hukum dari PHK, salah satunya hak mendapatkan ganti-rugi. Namun, *force majeure* merupakan pengecualian karena *force majeure* merupakan suatu kondisi yang mengakibatkan beberapa aturan dan regulasi menjadi kurang jelas sehingga dampaknya bisa mengakibatkan perlindungan bagi pekerja dapat terpengaruh. Perlindungan pekerja ini bertujuan agar hak-hak yang harus didapatkan oleh Pekerja dapat terpenuhi dengan adil, sehingga kontrak kerja yang telah dibuat antara perusahaan dengan pekerja dapat berjalan dengan stabil tanpa adanya tekanan dari pihak luar.<sup>9</sup> Selain itu, terdapat beberapa fungsi penting dari adanya perlindungan pekerja, antara lain: 1). Menghindari terjadinya pemberian upah, imbalan, atau gaji yang tidak sebanding dengan kemampuan dan bidang kerjanya, 2). Menghindari kesalahan penempatan bidang yang tidak sesuai dengan kemampuannya, 3). Meminta agar pemberi kerja berlaku adil bukan cenderung ingin menguntungkan pemberi kerja saja, 4). Menghindari terjadinya sikap sewenang-wenang oleh pemberi kerja terhadap penerima kerja, 5). Dan yang terakhir sebagai media yang melarang pekerja dalam membentuk serikat.<sup>10</sup>

Sebagaimana yang telah termuat dalam isi putusan pada bagian Posita disebutkan bahwasanya pegawai PHK (Tergugat) menuntut balik kepada pihak Penggugat PT DUA CAHAYA ANUGRAH agar menunaikan hak-hak mereka yang tertunda, tuntutan yang dilayangkan oleh pihak Tergugat berisikan permintaan pelunasan yang mencakup upah dan tunjangan, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kewajiban untuk membayar upah dan hak pekerja/buruh ini sendiri telah termuat pada Pasal 81 butir 33 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perusahaan yang mengalami pailit atau likuidasi, perusahaan tersebut harus mengutamakan terlebih dahulu terkait upah dan hak pekerja yang tertunda atau terutang, dan pada Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tertera dengan jelas bahwa pengusaha yang atas kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dapat dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah buruh/pekerja. Dan selanjutnya Pasal 95 ayat (4) yang memiliki isi yang sama dengan Pasal 81 butir 33 UU Cipta Kerja, bahwasanya perusahaan yang dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

<sup>8</sup> “PHK Efisiensi UU Cipta Kerja,” SPNEWS, Maret 30 2021,

<sup>9</sup> Nengsih, Yuyun Mustika, dkk, “Penggunaan Alasan *Force Majeur* dalam Pemutusan Hubungan kerja (PKWT) di Masa Pandemi Covid-19 Menurut UU No. 11/2020 Cipta Kerja”,

<sup>10</sup> “Perlindungan Tenaga Kerja: Prinsip dan Dasar Hukumnya di Indonesia”, Kandara Law,

Maka dari itu, sudah jelas segala pemenuhan hak-hak yang terlambat maupun terutang harus segera dibayarkan secara tunai untuk menghindari timbulnya perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak.<sup>11</sup>

Pasal 81 butir 33 UU Cipta Kerja dan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan yang dijelaskan sebelumnya dapat dibuktikan Dalam putusan perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps, di mana salah satu isi putusan ketua hakim pengadilan yang tertera pada poin 4 (empat) disebutkan bahwasanya Penggugat harus menunaikan hak-hak dari para pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang dijumlahkan adalah sebesar adalah Rp. 1.704.235.600,00 (satu milyar tujuh ratus empat juta dua ratus tiga puluh lima ribu enam ratus rupiah), sebagai akibat dari pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengkaji implikasi hukum penerapan *force majeure* oleh perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi akibat situasi pandemi Covid-19, serta dampaknya terhadap hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, PHK dilakukan oleh PT. Dua Cahaya Anugrah terhadap 100 pekerjanya di W Bali Seminyak sebagai langkah terakhir untuk menjaga kelangsungan usaha akibat penurunan signifikan dalam sektor pariwisata selama pandemi. Berdasarkan kajian hukum yang ada, *force majeure* dapat digunakan sebagai alasan sah untuk menghentikan perjanjian kerja, namun implikasi hukumnya tetap mengharuskan perusahaan untuk memenuhi kewajiban terhadap pekerja yang di-PHK. Secara umum, *force majeure* merujuk pada keadaan yang memaksa yang berada di luar kendali salah satu pihak dalam kontrak, sehingga menghalanginya melaksanakan kewajibannya. Dalam hal ini, pandemi Covid-19 diakui sebagai *force majeure* yang sah karena mengakibatkan pembatasan sosial besar-besaran berdasarkan Keputusan Presiden dan kebijakan pemerintah lainnya. Ini berdampak pada sektor pariwisata di Bali, termasuk operasi hotel W Bali Seminyak yang mengalami kerugian besar sehingga perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK. Menurut Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata, pihak yang tidak dapat melaksanakan kewajibannya karena adanya *force majeure* dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi. Dalam kasus ini, PT. Dua Cahaya Anugrah menggunakan alasan *force majeure* untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja tanpa itikad buruk terhadap para pekerja. Meskipun demikian, perusahaan tetap diwajibkan oleh Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK. Kompensasi ini meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Penerapan *force majeure* selama pandemi tidak hanya berdampak pada perusahaan tetapi juga pada hak-hak pekerja. Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 20/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps, para pekerja yang di-PHK tetap berhak menuntut pembayaran

---

<sup>11</sup> Purba, Yusty Riana, Sandro Gatra, "Perusahaan Pailit, Bagaimana Hak Karyawan yang Kena PHK?," Kompas.com, Agustus 01 2021,

kompensasi meskipun alasan *force majeure* diakui. Ini menunjukkan bahwa meskipun *force majeure* dapat menghilangkan tanggung jawab perusahaan untuk ganti rugi karena wanprestasi, perusahaan masih memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Di sisi lain, penerapan *force majeure* juga mempengaruhi perlindungan hukum bagi pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja memberikan perlindungan yang jelas bagi pekerja yang di-PHK akibat *force majeure*, seperti hak atas pesangon dan kompensasi lainnya. Namun, terdapat tantangan dalam implementasinya karena perusahaan mungkin menghadapi kesulitan finansial akibat pandemi yang berdampak pada kemampuan mereka untuk memenuhi kewajiban tersebut. Dalam hal ini, regulasi seperti Pasal 95 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perusahaan yang mengalami kebangkrutan atau likuidasi harus mengutamakan pembayaran hak-hak pekerja yang tertunda atau terutang. Pada dasarnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan *force majeure* dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19 memiliki implikasi hukum yang signifikan bagi perusahaan dan pekerja. *Force majeure* dapat menjadi alasan sah bagi perusahaan untuk melakukan PHK, namun perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja. Meskipun demikian, penerapan *force majeure* harus dilakukan dengan hati-hati dan memperhatikan perlindungan hak-hak pekerja agar tidak menimbulkan ketidakadilan.

## SARAN

Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan yang menghadapi situasi *force majeure* seperti pandemi Covid-19 perlu memastikan bahwa syarat-syarat *force majeure* telah sesuai dengan fakta dan jenis *force majeure* apa yang terjadi sehingga implikasi hukumnya sesuai. Selain itu, perusahaan perlu menganalisis finansial perusahaan dan mempersiapkan rencana yang jelas terkait pemenuhan hak-hak pekerja sebelum melakukan PHK. Pemerintah juga perlu memberikan panduan yang lebih rinci mengenai penerapan *force majeure* dalam hubungan industrial, serta memastikan adanya mekanisme mediasi yang efektif antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, kebijakan terkait perlindungan pekerja dalam situasi *force majeure* perlu terus ditinjau dan diperbaharui untuk menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pekerja, agar tercipta keadilan dalam hubungan kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada kata yang pantas terucap selain rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan penulisan jurnal yang berjudul "TINJAUAN YURIDIS: PENERAPAN *FORCE MAJEURE* DALAM PEMUTUSAN KONTRAK KERJA AKIBAT COVID-19" ini dengan baik.

Penyusunan jurnal ini tidak akan berhasil tanpa adanya kerja sama dan kontribusi dari berbagai pihak. Kami selaku penyusun jurnal ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Wardani Rizkianti, S.H., M.Kn. selaku dosen Hukum Perikatan, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang berharga selama proses kegiatan belajar mengajar yang menjadi fondasi yang kuat untuk penyelesaian jurnal ini.

Sebagai penutup, kami menyadari bahwa jurnal yang telah kami susun ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kami sangat terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan karya kami di masa mendatang. Sekali lagi, kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi terhadap penulisan dan penyusunan jurnal ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, Baiq., dkk. (2023). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diakibatkan *Force majeure* (Studi Putusan Nomor: 353/PDT.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PUSAT). *Unizar Recht Journal*. 2(2), 225-238.
- Budiwati, Septarina., dkk. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif *Force majeure*. *Jurnal Justiciabelen*. 4(2), 19-25.
- Cahyono, Joko. (2021). *Force majeure* Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*. 4(1), 43-52.
- Habeahan, Besty., Siallagan, Sena. (2021). Tinjauan Hukum Keadaan Memaksa (*Force majeure*) Dalam Pelaksanaan Kontrak Bisnis Pada Masa Pandemi COVID-19. *Nommensen Journal of Legal Opinion (NJLO)*. 2(2), 168-180.
- Hutianto, Felicia. (2021). Analisis Perlindungan Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19. *Mimbar Jurnal Hukum*. 2(1), 1-6.
- Kurniawan, Bayu.m Saputra, Arikha. (2022). Covid-19 Sebagai Keadaan Memaksa (*Force majeure*) Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Legal Brief*. 11(3), 1501-1512.
- Miru, Ahmadi., Pati, Saka. (2022). *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*. Depok: Rajawali Pers.
- KUH Perdata: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. (2023). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Mahardika.L