

**DAMPAK PANDEMI COVID-19  
TERHADAP TIDAK BERJALANNYA SUATU PERJANJIAN KERJA  
AKIBAT FORCE MAJEURE**

**JURNAL**



Oleh:

**SISKA PUSPITASARI**  
NIM : 161111101

**FAKULTASHUKUM  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2020**

# DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP TIDAK BERJALANNYA SUATU PERJANJIAN KERJAAKIBAT FORCE MAJEURE

SISKA PUSPITASARI

Fakultas Hukum, Universitas Bhayangkara Surabaya

[siskapuspita15298@gmail.com](mailto:siskapuspita15298@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yang bisa membatalkan perjanjian kerja dan untuk mengetahui pandemi *Covid-19* dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure* untuk tidak menjalankan suatu perjanjian kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif yaitu dengan cara pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*). Batalnya suatu perjanjian kerja terdapat pada pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Covid-19* dapat dijadikan alasan adanya *force majeure* untuk tidak terlaksananya suatu prestasi. Namun apabila dalam perjanjian kerja ditentukan lain bahwa pandemi tidak termasuk dalam keadaan kahar atau *force majeure*, maka pelaksanaan prestasi harus dilaksanakan meskipun sulit, dan juga harus tetap memperhatikan kebijakan yang berlaku. Terkait pandemi *Covid-19* dapat dijadikan alasan *force majeure* dalam tidak terlaksananya perjanjian kerja. Perlu ditelaah kembali dalam perjanjian yang bersangkutan secara khusus dan apabila dalam perjanjian tersebut terkait *force majeure* terdapat klausul yang tidak eksklusif, maka pihak dapat mengklaim sepanjang adanya kondisi-kondisi yang disetujui untuk berlakunya keadaan kahar.

**Kata kunci :** *Pandemi Covid-19, Force Majeure, Perjanjian Kerja*

## ABSTRACT

This research aims to find out who can cancel work agreements and to find out the Covid-19 pandemic can be used as an excuse as a force majeure for not carrying out a work agreement. This study uses normative juridical legal research methods, namely the approach of the Act (*Statute Approach*). The cancellation of an employment agreement contained in article 61 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Covid-19 can be used as a reason for the existence of force majeure for not performing an achievement. However, if the work agreement states otherwise that the pandemic is not subject to force majeure, then the achievement must be carried out even though it is difficult, and must also pay attention to applicable policies. Regarding the Covid-19 pandemic, it can be used as an excuse for force majeure in not implementing work agreements. It needs to be reviewed in the relevant agreement specifically and if the agreement is related to force majeure there is a clause that is not exclusive, then the party can claim as long as there are agreed conditions for force majeure to take effect.

**Keywords :** *Covid-19 Pandemic, Force Majeure, Work Agreement*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 LatarBelakang

Mencegah penyebaran pandemi *Covid-19* meluas, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Gubernur dan Bupati menerbitkan surat edaran (SE) terkait pencegahan *Covid-19*. Bahkan sebagian kantor dinas tenaga kerja tidak ketinggalan menerbitkan surat edaran (SE)

dan surat himbauan supaya perusahaan mengurangi atau menghentikan kegiatan usaha, meliburkan pekerja, serta mewajibkan pekerja melakukan isolasi mandiri. Dampak pun muncul mengakibatkan beberapa perusahaan merumahkan sebagian pekerja. Sebagian

lagi bekerja dari rumah (*work from home/WFH*).

Selanjutnya, untuk mengatakan pandemi *Covid-19* menimbulkan keadaan memaksa (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib mengatakan pandemi *Covid-19* sebagai bencana yang timbul dari luar kekuasaannya dan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya. Untuk mendukung pernyataan seperti itu, perusahaan bisa saja merujuk pada Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 dan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2007. Produk hukum itu menyimpulkan pandemi *Covid-19* sebagai bencana nonalam berskala nasional (bencana nasional). Bencana di dalam Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2006 dibagi tiga yaitu bencana alam, bencana nonalam dan bencana sosial.

Apabila bencana nasional menimbulkan dampak kerugian bagi perusahaan, yang ideal mengatakan perusahaan mengalami *force majeure* adalah perusahaan itu sendiri. Pemerintah tidak akan mengatakan secara eksplisit pandemi *Covid-19* sebagai *force majeure* bagi semua perusahaan. Pengakuan pemerintah akan adanya *force majeure* di perusahaan akan diimplementasikan ke dalam bentuk kebijakan yang dianggap bisa meringankan beban perusahaan dan pekerja seperti halnya mengurangi beban pajak, membolehkan perusahaan mengubah besaran upah dan cara pembayarannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan judul penelitian **“DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP TIDAK BERJALANNYA SUATU PERJANJIAN KERJA AKIBAT FORCE MAJEURE”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apa saja yang bisa membatalkan perjanjian kerja?
2. Apakah Pandemi *Covid-19* dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure* untuk tidak menjalankan suatu perjanjian kerja?

## 1.3 Kajian Pustaka

1. Pengertian Virus Covid-19

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Sindrom Pernafasan Akut Berat/ Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>1</sup>

Menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1601a bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.”<sup>2</sup>

3. Pengertian *Force Majeure*

*Force majeure* menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:

- a. Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi.
- b. Abdul kadir Muhammad, *force majeure* adalah keadaan tidak dapat dipenuhinya

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1601a

<sup>2</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1601a

prestasi oleh debitur karena terjadi peristiwa yang tidak terduga yang mana debitur tidak dapat menduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.

- c. Menurut Setiawan, *force majeure* adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya persetujuan yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, yang mana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat karena semua itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi prestasinya pada saat timbulnya keadaan tersebut.<sup>3</sup>

#### 1.4 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian hukum adalah penelitian hukum yuridis normatif (*normative legal research*). Karena penelitiannya yuridis normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan perundang-undangan (*Statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan dengan Perjanjian Kerja dan *force majeure*.

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2.1 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBATALKAN SUATU PERJANJIAN KERJA

syarat sah dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, syarat sahnya suatu perjanjian secara lebih khusus yaitu:<sup>4</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Artinya kesepakatan antara para pihak untuk melakukan suatu perjanjian kerja yang mana atas perjanjian dimaksud terdapat akibat hukum bagi para pihak yang bersepakat.

2. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum

Artinya para pihak mampu membuat suatu perjanjian, dalam hal ini tidak terqualifikasi sebagai pihak yang tidak cakap hukum untuk membuat suatu perikatan sebagaimana diatur dalam pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa orang yang tidak cakap membuat perjanjian adalah anak yang belum dewasa, orang di bawah pengampuan, seorang perempuan yang sudah kawin dalam hal-hal yang ditentukan Undang-Undang dan pada umumnya semua orang yang oleh Undang-Undang dilarang untuk membuat persetujuan setentu.<sup>5</sup>

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan sebagai objek perjanjian haruslah jelas jenisnya, dapat dinilai dengan uang serta memberikan manfaat kepada pengusaha. Disamping itu pekerjaan yang diperjanjikan haruslah dapat dilaksanakan sendiri oleh pekerja yang menandatangani karena berkaitan dengan keahlian atau kemampuannya. Dalam suatu pekerjaan tidak dapat dinilai dengan uang atau mestahil untuk dilakukan, maka perjanjian kerja tersebut dapat digolongkan sebagai perjanjian yang tidak jelas atau kabur objeknya.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum seperti halnya yang tercantum pada Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerjaan yang diperjanjikan juga harus didasarkan pada sebab yang sah secara hukum. Bukan

---

<sup>3</sup> P.N.H. Simanjuntak. Hukum Perdata Indonesia cetakan ke-3. Jakarta:Kencana 2007. Hlm295

<sup>4</sup>Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 52 ayat (1)

---

<sup>5</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.Pasal 1330

pekerjaan yang bertentangan dengan norma-norma hukum ataupun kesusilaan.

Suatu perjanjian kerja jika tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Berikut merupakan faktor-faktor yang bisa membatalkan suatu perjanjian kerja menurut pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa suatu perjanjian kerja batal karena:

1. Pekerja meninggal dunia

Hubungan kerja otomatis akan batal atau berakhir ketika pekerja meninggal dunia baik perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Namun, jika pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian yang meninggal dunia adalah pihak pengusaha, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak akan batal atau berakhir bahkan suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak batal atau berakhir walaupun pengusaha jauh pailit.<sup>6</sup>

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Undang-undang tidak mencantumkan kesepakatan para pihak, pengusaha dan buruh, untuk mengakhiri perjanjian kerja sebagai salah satu sebab berakhirnya perjanjian kerja. Pembentuk Undang-undang memandang bahwa jika hal ini diperkenankan akan timbul tekanan-tekanan dari pengusaha kepada buruh untuk menyepakati berakhirnya perjanjian kerja. Pandangan ini konstruktif dari sudut pandang perlindungan hukum untuk buruh.<sup>7</sup> Perjanjian kerja berakhir karena jangka waktu kontrak telah selesai. Hal ini dapat terjadi pada kasus pekerja kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

Secara hukum, perjanjian kerja baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) akan berakhir karena adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LPPHI) yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Adanya putusan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LPPHI) yang menyebabkan perjanjian kerja berakhir selalu didahului dengan terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pengusaha dan pekerja.

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Keadaan atau kejadian tertentu baru dapat menyebabkan suatu perjanjian kerja berakhir, sepanjang di dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama telah mencantumkan secara tegas bentuk-kejadian atau keadaan tertentu tersebut. Ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, harus dimaknai sebagai ketentuan pembatalan atau pengakhiran perjanjian kerja karena terpenuhinya syarat batal sebagaimana diatur dalam Pasal 1265 – 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

**2.2 PANDEMI COVID-19 DAPAT DIJADIKAN ALASAN SEBAGAI FORCE MAJEURE UNTUK TIDAK MENJALANKAN SUATU PERJANJIAN KERJA**

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, dan

---

<sup>6</sup>Departemen Penerangan RI. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Proporsi Sebenarnya

<sup>7</sup> Abdul R. Budiono. Hukum Perburuhan, Segit Kesit. Jakarta 2009. h.11

dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Yang pertama menurut Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan pengertian perjanjian Kerja bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.<sup>8</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerjayang memuat syarat-syarat kerja, dan kewajiban para pihak yang terdapat pada Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Istilah keadaan memaksa berasal dari bahasa Inggris, yaitu *force majeure*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *overmacht*. Keadaan memaksa adalah suatu keadaan ketika debitur tidak dapat melakukan prestasinya kepada, yang disebabkan adanya kejadian yang berada di luar kekuasaannya, seperti gempa bumi, banjir, tanah longsor, dan lain-lain. Karena *force majeure* itu terjadi di luar kuasa atau kemampuan dari pihak yang tidak dapat melaksanakan kewajibannya. Meskipun demikian, *force majeure* tidak memberi alasan kepada para pihak tidak melakukan apa-apa. Namun, pandemi *Covid-19* dapat dijadikan sebagai alasan *Force Majeure* maka diperlukan landasan hukum atau regulasi yang jelas terkait hal tersebut. Dalam keadaan pandemi *Covid-19* ini, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengeluarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (covid-19)* sebagai Bencana Nasional.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Kitab Undang-undang Hukum Perdata, pasal 1601a

<sup>9</sup>Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14

<sup>10</sup>Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non

Biasanya perjanjian memuat 2 (dua) jenis klausul keadaan kahar, yaitu klausul yang tidak eksklusif, dimana dalam tipe klausa ini, keadaan yang dianggap sebagai keadaan kahar adalah tidak eksklusif, sehingga suatu pihak dapat mengklaim keadaan kahar sepanjang adanya kondisi-kondisi yang disetujui untuk berlakunya keadaan kahar. Dan, klausul yang eksklusif, dimana dalam tipe klausa ini, keadaan kahar terbatas pada keadaan-keadaan yang disebutkan di dalam perjanjian kerja. Atau secara deskripsi bisa di jelaskan bahwa, jika dalam perjanjian disebutkan secara tegas menyatakan wabah penyakit atau pandemi sebagai peristiwa *force majeure*, maka wabah virus *Corona/Covid-19* dapat dijadikan sebagai alasan *force majeure*. Dan, jika tidak ada atau terdapat klausula yang menyatakan “kejadian-kejadian lain di luar kemampuan debitur atau sejenisnya”, maka baik itu dinyatakan secara tegas atau tidak tegas dalam perjanjian, yang harus diperhatikan adalah prestasinya, bukan semata peristiwanya serta peristiwa tersebut pun merupakan kejadian yang tidak dapat diduga sebelum dibuat perjanjian kerja. Oleh karena itu, terkait apakah pandemi *Covid-19* bisa dianggap sebagai keadaan kahar atau *force majeure*, bergantung pada klausul keadaan kahar yang dimuat dalam perjanjian kerja.

Apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan atau tidak berjalannya suatu perjanjian kerja yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja N0.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE/907/2004) pada butir f dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja haruslah sebagai upaya terakhir, setelah dilakukan upaya barikut; “huruf f; meliburkan atau

---

alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional

merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu yang ditentukan oleh perusahaan".<sup>11</sup> Tujuannya untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan selama pandemi *covid-19* ini. Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa *Covid-19* dapat dijadikan alasan adanya *force majeure* untuk tidak terlaksananya suatu prestasi. Namun apabila dalam perjanjian kerja ditentukan lain bahwa pandemi tidak termasuk dalam keadaan kahar atau *force majeure*, maka pelaksanaan prestasi harus dilaksanakan meskipun sulit, dan juga harus tetap memperhatikan kebijakan yang berlaku.

### 3. PENUTUP

#### 3.1 Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan terkait pandemi *Covid-19* dapat dijadikan alasan *force majeure* dalam tidak terlaksananya perjanjian kerja. Perlu ditelaah kembali dalam perjanjian yang bersangkutan secara khusus dan apabila dalam perjanjian tersebut terkait *force majeure* terdapat klausul yang tidak eksklusif, maka pihak dapat mengklaim sepanjang adanya kondisi-kondisi yang disetujui untuk berlakunya keadaan kahar. Dan klausul yang eksklusif, dimana keadaan kahar terbatas pada keadaan-keadaan yang disebutkan di dalam perjanjian kerja atau secara deskripsi bisa dijelaskan bahwa jika dalam perjanjian disebutkan secara tegas menyatakan wabah penyakit atau pandemi sebagai peristiwa *force majeure*, maka wabah virus *Covid-19* dapat dijadikan sebagai alasan *force majeure*. Oleh karena itu, terkait apakah pandemi *Covid-19* bisa dianggap sebagai keadaan kahar atau *force majeure*, bergantung pada

klausul keadaan kahar yang dimuat dalam perjanjian kerja.

#### 3.2 Saran

Jika pandemi *Covid-19* dapat dijadikan alasan adanya *force majeure* untuk tidak terlaksananya suatu perjanjian kerja. Namun apabila dalam klausula perjanjian kerja ditentukan hal lain bahwa pandemi *Covid-19* tidak termasuk dalam keadaan kahar atau *force majeure*, maka pelaksanaan perjanjian kerja tetap bisa dilaksanakan meskipun dalam klausula perjanjian tersebut tidak disebutkan adanya keadaan kahar pandemi ini, dan juga harus tetap memperhatikan kebijakan dan peraturan yang berlaku.

### DAFTAR PUSTAKA

#### BUKU

Abdul R. Budiono. Hukum Perburuhan, Segit Kesit. Jakarta 2009. h.11

P.N.H. Simanjuntak. Hukum Perdata Indonesia cetakan ke-3. Jakarta:Kencana 2007. Hlm 295

Departemen Penerangan RI. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Proporsi Sebenarnya

#### PERATURAN UNDANG-UNDANG

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*) Sebagai Bencana Nasional

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja NO.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

#### LAIN-LAIN

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. Kesiapsiagaan menghadapi inveksi *covid-19*. Jakarta. Diakses 6 Juni 2020. <https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html>

---

<sup>11</sup>Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja NO.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, butir f