

**WANPRESTASI AKIBAT *FORCE MAJEURE* DAN PEMBAYARAN
KOMPENSASI SISA KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN PKWT
(STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
NOMOR 9 PDT.SUS-PHI/2020/PN BNA)**

Julius Taufik

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: juliustaufik3565@gmail.com)

Gunardi Lie

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Magister Hukum Pada Universitas Indonesia. Doktor (Dr.) Pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

Justice and social welfare are manifestations of efforts to achieve state goals as mandated in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In the implementation of justice and social welfare, the role of the community is required. To achieve this goal, the employment sector is needed to make it happen. The problem in the research raised by the author is a default due to Force majeure as a result of the Government's efforts to overcome the Covid-19 Pandemic based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

Keywords: *Default, Force majeure, Remaining Contract Compensation Payments.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak adanya kebijakan penanggulangan pandemi covid 19 banyak karyawan kontrak maupun karyawan tetap terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan, banyak upaya-upaya tertentu dari pemerintah agar para tenaga kerja tetap dapat

bertahan dalam masa pandemi ini. Upaya pemerintah tersebut tidak dapat membuat perusahaan tetap bertahan pada masa pandemi ini dalam mempertahankan tenaga kerjanya, banyak upaya dari perusahaan agar tenaga kerjanya tetap dapat bertahan dengan melakukan pemotongan gaji, dirumahkan atau diliburkan sementara.¹ Namun apa daya jika perusahaan tidak mendapatkan pemasukan sama sekali serta banyaknya tenaga kerja yang tidak dibutuhkan sejak upaya penanggulangan bencana nasional non alam ditetapkan.

Setelah banyaknya tenaga kerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK), banyak perusahaan menghadapi masalah kebangkrutan dan gugatan perselisihan hubungan industrial dari tenaga kerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK), gugatan tersebut banyak tentang meminta haknya dalam kompensasi sisa kontrak kerja, pesangon, tunjangan hari raya (THR) dan gugatan untuk tetap dapat bekerja. Hal ini dapat membuat perusahaan kesulitan untuk tetap bertahan selama masa pandemi ini, selain ancaman bangkrut perusahaan juga mengalami masalah dalam menghadapi gugatan tenaga kerja yang dimana dalam gugatan tersebut dikabulkan oleh Hakim. Dalam hal ini perusahaan sulit untuk tetap bertahan, disela gugatan pailit perusahaan juga memiliki kewajiban membayar gugatan yang dikabulkan Hakim.

Dalam sejarah perjalanan hukum di Indonesia erat kaitannya dengan Permasalahan-Permasalahan ketenagakerjaan, hal ini dapat kita lihat dari kebijakan –kebijakan pemerintah yang diatur bersama-sama lembaga legislatif dalam bentuk Undang-undang maupun peraturan pemerintah seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

¹ Anonim, “9 Emiten Terimbas Covid: PHK, Potong Gaji, & Rumahkan Pekerja”, www.cnbcIndonesia.com, diakses pada 4 juli 2021.

Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Ada berbagai upaya pemerintah dalam pencegahan terjadinya PHK serta menjaga kelangsungan usaha selama masa pandemi dan sebelum pandemi diantaranya mengeluarkan surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, dan Surat Edaran Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal.²

Akibat adanya penanggulangan pandemi Covid-19 gugatan perselisihan hubungan industrial terus meningkat, banyak solusi yang ditawarkan perusahaan tidak menemukan kesepakatan dengan pekerja hingga akhirnya berakhir pada tingkat pengadilan, pada tingkat pengadilan banyak perusahaan tetap wajib melaksanakan kewajibannya dan melaksanakan hasil putusan akhir yang merugikan perusahaan, pada tingkat pengadilan ini banyak putusan akhir yang tidak mempertimbangkan akibat jangka panjangnya, hanya memikirkan jangka pendek dengan menguntungkan pekerja. Pada

² Muhammad Fadhali Yusuf, “Ini Strategi Usulan Pemerintah Agar Perusahaan Menghindari PHK Akibat Pandemi COVID-19”, <https://smartlegal.id>, diakses pada 4 juli 2020.

masa pandemi ini usaha perhotelan paling berdampak bahkan perusahaan tidak dapat menutup biaya operasional, disisi tidak dapat menutup biaya operasional perusahaan juga tetap wajib membayarkan kompensasi sisa kontrak kerja yang dimana perusahaan menginginkan penundaan kewajiban akibat adanya *force majeure* tidak dapat diterima tentu dampak jangka panjangnya perusahaan akan tutup permanen, penutupan ini dapat membuat jumlah pengangguran meningkat yang dapat berdampak negatif pada perekonomian Indonesia.³

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa putusan Pengadilan hubungan industrial mengabulkan kompensasi sisa kontrak kerja penggugat pada kasus perselisihan hubungan industrial NOMOR 9/PDT.SUS-PHI/2020/PN Bna?
2. Bagaimana pandemi Covid-19 sebagai alasan *force majeure* melakukan PHK dan merumahkan PKWT menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
3. Bagaimanakah *force majeure* sebagai alasan wanprestasi penundaan kewajiban?

C. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi adalah Penelitian hukum disebut juga penelitian hukum doktrinal. Peter Mahmud Marzuki berpendapat, penelitian hukum adalah suatu

³ Hendra Kusuma, “Setahun Corona, Angka Pengangguran Nyaris 10 Juta Orang”, <https://finance.detik.com>, diakses pada 4 juli 2021.

proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun ilmu-ilmu hukum tertentu guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁴ Secara sistematis dan dikaji mengenai bahan-bahan hukum yang digunakan untuk selanjutnya dapat disimpulkan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum ini bersifat preskriptif dan terapan. Ilmu yang bersifat preskriptif yaitu ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum.⁵ Ilmu hukum sebagai ilmu terapan, preskripsi yang diberikan dalam Penelitian hukum harus dapat dan mungkin untuk diterapkan. Preskripsi yang dikemukakan merupakan hasil penelitian yang dapat berupa argumentasi baru.⁶

3. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan perundang-undangan

Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi. Dalam metode pendekatan ini peneliti perlu memahami hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2002, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2010), hal. 35.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penulisan Hukum Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 22.

⁶ *Ibid.*, hal. 205.

melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.⁷

b. Pendekatan Kasus

Pendekatan ini mengamati kasus yang telah terjadi dan alasan-alasan hukum yang digunakan oleh Hakim untuk sampai kepada putusannya (*ratio decidendi*). Alasan-alasan tersebut dapat ditemukan dengan memperhatikan fakta materiil. Fakta-fakta tersebut berupa orang, tempat, waktu, dan segala yang menyertainya asalkan tidak terbukti sebaliknya.⁸

4. Sumber Bahan Hukum

Bahwa hukum adalah keseluruhan prinsip-prinsip, ketentuan, dan prosedur teknis hukum, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan, perjanjian-perjanjian termasuk juga pendapat para sarjana mengenai hukum serta penelusuran hukum, literatur.

Sumber bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai kewenangan. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari undang-undangan, catatan resmi atau risalah perundang-undangan rancangan dalam pembuatannya dan putusan-putusan Hakim.
- b. Bahan hukum sekunder adalah berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku teks, kamus

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 137.

⁸ *Ibid.*, hal. 158.

hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁹

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan Bahan Hukum adalah teknik atau cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan oleh penulis adalah studi dokumen atau kepustakaan untuk mengumpulkan bahan hukum sekunder.¹⁰

6. Teknik Analisa Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan penulis adalah teknik analisis interpretasi dengan menggunakan interpretasi komparatif. Interpretasi komparatif atau penafsiran dengan jalan membandingkan adalah penjelasan berdasarkan perbandingan hukum. Dengan membandingkan hendak dicari kejelasan mengenai suatu ketentuan perundang-undangan.¹¹ Metode penafsiran yang digunakan dalam penelitian ilmu hukum normatif terdapat dua metode. Pertama, penafsiran gramatikal yaitu penafsiran menurut tata bahasa dan kata-kata yang merupakan alat bagi pembuat undang-undang untuk menyatakan maksud dan kehendaknya. Kedua, penafsiran sistematis yaitu penafsiran yang menghubungkan pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam suatu perundang-undangan yang bersangkutan atau pada perundang-undangan yang bersangkutan atau pada perundang-

⁹ *Op. cit.* Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005) hal. 181.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada media Group, 2019) hal 238.

¹¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hal 174.

undangan hukum lainnya, atau membaca penjelasan suatu perundang-undangan, sehingga dapat mengerti maksudnya.¹²

II. PEMBAHASAN

A. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Mengabulkan Kompensasi Sisa Kontrak Kerja Penggugat Pada Kasus Perselisihan Hubungan Industrial NOMOR 9/PDT.SUS-PHI/2020/PN Bna

Kompensasi sisa kontrak kerja merupakan hak yang didapat pekerja PKWT apabila terjadi PHK. Jumlah uang kompensasi tersebut sebesar upah Pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kontrak kerja berdasarkan pasal 62 UU Tentang Ketenagakerjaan tahun 2003, namun dengan kondisi tertentu yang tidak terduga seperti halnya force majeure membuat terjadinya ketidakseimbangan antara pekerja dan pemberi kerja yang dimana apabila terjadi PHK, pemotongan gaji, dan pemotongan kompensasi saat perusahaan merugi bahkan tutup pada tingkat pengadilan hubungan industrial selalu mengabulkan tuntutan pekerja tanpa mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan.

Dalam kaitannya dengan kasus yang sedang penulis teliti bahwa pada kasus ini tergugat bermaksud melakukan penundaan kewajiban dengan cara merumahkan pekerja tanpa dibayar hingga perkiraan bulan agustus berakhirnya pandemi Covid-19, sementara penggugat menolak dirumahkan tanpa dibayar, penggugat menginginkan pemberlakukan sistem kerja bergilir(*shift*) ditolak tergugat karena hotel tempat mereka bekerja ditutup untuk sementara waktu karena tidak dapat menutup biaya operasional.

¹² *Ibid.*, hal 93.

Telah ada upaya bipartit penolakan dirumahkan dari penggugat namun tidak ada itikad baik dari tergugat yang menolak hadir dan tidak menanggapi Anjuran Disnaker Kota Banda Aceh No.560/Pgl-11.06.20/2020 tanggal 15 juni 2020.

Dalam kasus putusan ini pertimbangan Hakim hanya berdasarkan bahwa telah terjadinya PHK sepihak karena Hakim berkesimpulan bahwa penggugat belum menerima gaji sejak bulan Mei, serta demi kepastian hukum Hakim mengabulkan kompensasi sisa kontrak, Hakim tidak mempertimbangkan laporan keuangan tergugat, tidak mempertimbangkan bahwa penggugat tidak bekerja dan tidak mempertimbangkan bahwa perusahaan tergugat tutup selama kebijakan penanggulangan pandemi Covid-19.

Pada kasus ini keputusan Hakim dalam mengabulkan kompensasi sisa kontrak tuntutan penggugat memang telah sesuai dengan surat edaran menteri ketenagakerjaan walaupun Hakim tidak mengemukakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut sebagai alasan menolak pembelaan tergugat yang surat edaran menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 pada ayat II angka 4 yang berisikan bahwa “Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah

pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”¹³

Penulis berpendapat bahwa tergugat mengalami keadaan keuangan yang sulit akibat dari kebijakan Pemerintah menanggulangi pandemi Covid-19 sehingga butuh pengorbanan yang sangat besar untuk menjalankan kewajiban untuk memberi pekerjaan dan gaji sesuai dengan isi perjanjian PKWT, dalam hal ini penulis berpendapat bahwa pada kasus ini dapat menjadikan *force majeure* relatif sebagai alasan untuk dapat melaksanakan penundaan prestasi. Hakim mengabulkan kompensasi sisa kontrak tersebut sangat tidak sesuai dengan teori *force majeure* relatif karena tergugat berada di kondisi butuh pengorbanan yang besar untuk melaksanakan prestasi perjanjian tersebut.

Berdasarkan pendapat penulis bahwa pada putusan akhir kasus ini tidak sesuai atau bertentangan dengan Pasal 178 ayat (1) HIR karena Hakim tidak memuat alasan hukum kenapa menolak pembelaan yang dikemukakan oleh tergugat dan tidak memuat dasar hukum yang tidak dikemukakan oleh para pihak. Selain tidak sesuai dengan pasal tersebut, Hakim juga tidak memandang Pasal 5 UU Kekuasaan Kehakiman yang dimana isi pasal tersebut memuat rasa keadilan, menurut penulis tidak sesuai karena Hakim tidak mempertimbangkan pembelaan tergugat bahwa kondisi keuangan perusahaan mereka mengalami kesulitan akibat dari pemerintah melakukan kebijakan ataupun upaya penanggulangan Covid-19. Menurut penulis alasan mengabulkan kompensasi sisa kontrak tersebut sangat tidak berdasarkan rasa keadilan yang

¹³ Indonesia, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

terdapat pada Pasal 5 UU Kekuasaan Kehakiman, serta tidak mempertimbangkan adanya *force majeure* relatif yang dimana tergugat telah mencantumkan bukti kerugian, dan penutupan hotel akibat dari kebijakan Pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19 sehingga tergugat membutuhkan pengorbanan yang besar untuk melaksanakan prestasi dalam perjanjian yang telah dibuat.

Asas keseimbangan adalah adanya hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian terdapat suatu keseimbangan dengan ketentuan dan kondisi yang sama, tidak adanya pihak yang tertekan karena pihak yang mendominasi.¹⁴

Berdasarkan kasus yang kompensasi sisa kontraknya dikabulkan oleh Hakim, penulis berpendapat bahwa putusan Hakim tersebut tidak sesuai dengan asas keseimbangan karena pihak tergugat butuh pengorbanan yang besar untuk melaksanakan prestasi perjanjian kerja tersebut akibat dari kebijakan Pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19, sementara posisi penggugat diuntungkan pada kasus ini karena penggugat tidak bekerja selama dirumahkan, Hakim menganggap telah terjadi PHK sehingga penggugat mendapatkan kompensasi yang dimana penggugat tidak bekerja tetapi kompensasi tetap dibayarkan yang artinya jika upaya merumahkan tersebut dianggap PHK oleh Hakim mewajibkan perusahaan membayar kompensasi tersebut tidak ada peluang tergugat untuk tetap bisa bertahan selama penanggulangan pandemi Covid-19.

¹⁴ BakuAryo Dwi Prasnowo, Siti Malikhatun Badriyah, *“Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian”*, *Loc.cit*, hal. 64.

Penulis berpendapat bahwa pada kasus ini tidak jelas mengenai dasar hukum apakah boleh merumahkan pekerja sementara tanpa dibayar ataupun dipotong beberapa persen, istilah merumahkan hanya terdapat pada surat Edaran Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal, tidak ada UU terkait membahasnya. Pada Pasal 93 ayat 1 UU Tentang Ketenagakerjaan berbunyi "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan".¹⁵ Dapat diartikan bahwa perusahaan diperbolehkan untuk merumahkan tanpa dibayar, namun pasal tersebut dianggap bertentangan dengan pasal 2 huruf F yakni "pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha".¹⁶ Berdasarkan pasal tersebut bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi perusahaan tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dapat disimpulkan bahwa Soal cuti tidak dibayar atau dirumahkan tanpa pembayaran gaji oleh pengusaha harus ada persetujuan dari buruh, pengusaha tidak dapat melakukan secara sepihak apabila dalam perjanjian kerja tersebut tidak memuat ketentuan mengenai *force majeure* pada isi pasal tentang hak dan kewajiban.

B. Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan *Force Majeure* PHK Dan Merumahkan PKWT Menurut Undang-Undang Nomor 13

(1). ¹⁵Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, pasal 93 ayat

F. ¹⁶Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, pasal 2 huruf

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

WHO (*World Health Organization* atau Badan Kesehatan Dunia) secara resmi mendeklarasikan virus corona (COVID-19) sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020.¹⁷ Pandemi adalah wabah penyakit yang terjadi secara luas di seluruh dunia. Dengan kata lain, penyakit yang sudah menjadi masalah bersama bagi seluruh warga dunia.¹⁸ COVID-19 (*coronavirus disease 2019*) adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis *coronavirus* baru yaitu Sars-CoV-2.¹⁹

Istilah merumahkan tidak terdapat pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melainkan terdapat pada surat Edaran Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal huruf F.

Pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan adanya istilah pandemi dan Covid-19, Covid-19 sendiri baru muncul pada awal tahun 2020 sementara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibuat pada tahun 2003.

Pada kasus ini perusahaan perhotelan atau sebagai tergugat melakukan perjanjian kerja waktu tertentu selama 1 tahun diperpanjang 1 tahun dan diperpanjang lagi selama 1 tahun, berdasarkan pasal 59 ayat (4) bahwa penggugat memang sebagai

¹⁷ Anonim, “apa yang dimaksud pandemic”, <https://covid19.go.id>, diakses pada 25 juni 2021.

¹⁸ Dr. Kevin Adrian, “memahami epidemiologi dan istilah-istilah lainnya”, www.alodokter.com, *Loc.cit*.

¹⁹ Anonim, “hindari lansia dari Covid-19”, www.padk.kemkes.go.id, *Loc.cit*.

pekerja PKWT tidak dapat diangkat menjadi karyawan tetap karena telah sesuai dengan ketentuan pasal tersebut yang berisi bahwa PKWT diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu 1 tahun.²⁰

Berdasarkan pasal UU cipta kerja bahwa perjanjian kerja waktu tertentu diatur lebih lanjut pada PP 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK adalah aturan pemerintah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT pada PP tersebut mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu lebih fleksibel dari UU ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang dimana pada UU ketenagakerjaan mengatur waktu tidak lebih dari 3 tahun, pada UU cipta kerja turunan PP mengatur jangka waktu paling lama 5 tahun.

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah diatur adanya penangguhan pembayaran gaji karyawan apabila perusahaan dalam keadaan kesulitan keuangan yang diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan namun pasal tersebut telah dihapus berdasarkan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.²¹

Penjelasan mengenai merumahkan, Covid-19 dan pandemi juga tidak terdapat pada UU Cipta Kerja akan tetapi membahas lebih mendalam mengenai alasan-alasan PHK bagi PKWTT yang

²⁰ Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 59 ayat (4).

²¹ Indonesia, *Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, pasal 81 angka 27.

terdampak PHK oleh perusahaan serta jumlah nominal bagi PKWTT disertai alasan PHK yang dijabarkan oleh pengusaha. PHK bagi PKWT dengan alasan-alasan tertentu tidak terdapat pada UU Cipta Kerja maupun turunannya yakni PP 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.

C. Force Majeure Sebagai Alasan Wanprestasi Penundaan Kewajiban

Pada kasus ini tergugat menggunakan alasan *Force Majeure* dengan maksud penundaan prestasi, alasan ini diperkuat dengan adanya keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana non alam penyebaran coronavirus disease 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional. Melakukan PHK ataupun merumahkan sementara tanpa dibayar dengan alasan *force majeure* tentu sah saja dilakukan mengingat kondisi tersebut memang dalam keadaan yang mengancam perekonomian bagi perusahaan dan pekerja yang perusahaannya terdampak penanganan pandemi Covid-19. Meskipun pada perjanjian kerja tidak mencantumkan klausula baku yang berisikan pasal mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh apabila sebab akibat dari *force majeure* mengakibatkan adanya wanprestasi tanpa ganti rugi, perusahaan tetap dapat menggunakan alasan *force majeure* tersebut sebagai dasar melawan gugatan dari penggugat.

Berdasarkan teori *force majeure* pada bab 2 yang penulis kutip, bahwa *force majeure* terbagi menjadi 2 (dua) yaitu *force majeure* absolut dan relatif. *Force majeure* absolut adalah dalam keadaan memaksa debitur tidak dapat melaksanakan prestasi

karena kejadian diluar kehendak dan dugaan yang mengakibatkan suatu objek perjanjian musnah akibat adanya bencana alam atau kecelakaan yang hebat. Sementara berdasarkan teori *force majeure* relatif, *force majeure* ada, apabila prestasi yang dilaksanakan masih mungkin dilakukan akan tetapi membutuhkan pengorbanan yang besar sehingga dapat membuat pihak yang melaksanakan prestasi mengalami kerugian besar. Contohnya, objek dalam perjanjian terkendala karena pemerintah melarang barang impor masuk ke Indonesia.²²

Pada penjelasan tersebut penulis berpendapat pada kasus ini layak menggunakan alasan *force majeure* relatif karena perusahaan perhotelan tergugat hanya tutup sementara guna mengurangi kerugian akibat tidak dapat menutup biaya operasional hotel tergugat, yang artinya bahwa tergugat butuh pengorbanan yang besar untuk dapat melaksanakan prestasi dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Pengusaha dapat membuat klausula baku pada perjanjian kerja mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh tentang pengusaha berhak menunda prestasi apabila terjadi keadaan diluar kehendak maupun diluar kendali pengusaha yang diakibatkan dari *force majeure* relatif.

Alasan penundaan prestasi karena *force majeure* relatif dapat dibuat klausula baku mengenai Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, dalam hal ini tidak bertentangan dengan UU karena *force majeure* pada PKWT tidak terdapat pada UU Tentang Ketenagakerjaan maupun UU Tentang Cipta Kerja mengenai besaran dan potongan kompensasi apa bila PKWT terdampak PHK dikarenakan kejadian

²² Mariam Darus Badruzaman *loc. cit.*, hal 27.

diluar kehendak para pihak serta berlandaskan asas kebebasan berkontrak. Klausula baku Perjanjian kerja waktu tertentu ini telah sesuai dengan pasal 61 ayat (1) UU Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila: “pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”²³ Sementara pasal 62 mengatakan kompensasi sisa kontrak kerja tidak dibayarkan apabila PHK tersebut bukan akibat dari pasal 61 ayat (1).

Apabila pekerja menolak PHK dengan potongan maupun tanpa kompensasi yang telah dibuat pada perjanjian kerja waktu tertentu karena dianggap PHK sepihak, pemberi kerja dapat mengadakan musyawarah dengan pekerja/buruh dengan membuat perjanjian kerja bersama, apabila tidak menemukan kesepakatan pemberi kerja dan buruh dapat melakukan upaya bipartit dan tripartit, jika tidak menemukan kesepakatan tersebut pekerja/buruh dapat mendaftarkan gugatan ke pengadilan hubungan industrial, pemberi kerja hanya memerlukan alasan PHK serta bukti yang dapat mendukung PHK tersebut dengan potongan maupun tanpa kompensasi.

Menurut penulis bahwa berdasarkan teori *force majeure* kasus ini dapat dikategorikan sebagai *force majeure*, dimana

²³ Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan* pasal 61 ayat (1).

keadaan memaksa tersebut terbagi menjadi 2 (dua) yaitu absolut dan relatif, *force majeure* relatif berdasarkan kasus yang diteliti penulis bahwa tergugat membutuhkan pengorbanan yang besar untuk melaksanakan prestasi akibat adanya kebijakan Pemerintah dalam menanggulangi pandemic Covid-19 dan telah memenuhi salah 1 (satu) syarat *force majeure* yaitu Peristiwa itu tidak dapat diketahui atau diduga akan terjadi pada waktu membuat perjanjian.

Analisis penulis berdasarkan teori keseimbangan bahwa tergugat mengalami kerugian akibat upaya penanggulangan pandemi Covid-19 sehingga butuh pengorbanan besar untuk melaksanakan prestasi perjanjian kerja yang telah dibuat, sementara penggugat tidak berdampak besar akibat adanya upaya penanggulangan pandemi Covid-19 dikarenakan selama adanya kebijakan tersebut tetap mendapatkan bantuan sosial dari Kementerian Sosial.²⁴ Sedangkan tergugat tidak mendapatkan keringanan pajak dari pemerintah dan juga tidak menanggung biaya operasional yang tidak dapat ditutupi oleh tergugat selama perhotelan buka maupun tutup.²⁵ Berdasarkan pendapat tersebut, penulis menyebutkan bahwa posisi tergugat tidak seimbang dengan pekerja pada kasus yang diteliti penulis dan hasil putusan yang merugikan tergugat.

Analisis penulis berdasarkan pertimbangan Hakim bahwa pertimbangan Hakim tidak berlandaskan nilai-nilai keadilan karena tidak menjelaskan menolak pembelaan posisi tergugat secara tertulis dan dasar hukum penolakan tersebut, Hakim tidak

²⁴ Dinsos-Aceh, “RP 2,3 triliun dana bansos sudah disalurkan di Aceh”, <https://dinsos.acehprov.go.id>, diakses pada 6 juli 2021.

²⁵ Ahmad Wijaya, “Sepi tamu, pengusaha hotel di Banda Aceh minta keringanan pajak”, www.antaraneews.com, diakses pada 6 juli 2021.

mempertimbangkan bahwa posisi tergugat butuh pengorbanan yang besar untuk melaksanakan prestasi perjanjian kerja.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Menurut penulis alasan Hakim mengabulkan tuntutan penggugat karena penggugat tidak menerima gaji sejak bulan Mei demi kepastian hukum Hakim menganggap telah terjadi PHK sepihak dengan landasan hukum pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hakim tidak menjelaskan mengapa menolak pembelaan tergugat adanya kebijakan pemerintah mengenai bahwa tergugat terdampak penanggulangan pandemi Covid-19, tidak menjelaskan alasan menolak isi perjanjian serta tidak mempertimbangkan isi anjuran disnaker yang dikeluarkan.
2. PHK dan merumahkan pekerja PKWT pada UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak terdapat alasan Wanprestasi karena *force majeure* dapat diterima atau tidak, tidak mengatur lebih lanjut mengenai potongan kompensasi sisa kontrak maupun penundaan kewajiban apabila adanya PHK dan dirumahkan dengan alasan *force majeure*.
3. Pengusaha dapat membuat klausula baku pada perjanjian kerja mengenai konsekuensi apabila terjadi *force majeure* relatif pengusaha berhak menunda kewajiban akibat adanya larangan atau kebijakan pemerintah yang membuat pengusaha mengalami kesulitan ekonomi. Untuk konsekuensi tanpa kompensasi dapat diterima Berdasarkan pasal 61 ayat (1) huruf (d) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pengusaha dapat membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan Pekerja/buruh apabila pekerja lalai dalam menjalankan peraturan perusahaan contohnya pekerja melakukan tindakan pidana pencurian dalam perusahaan serta tidak masuk kerja tanpa keterangan. dalam hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak selama tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia.

B. Saran

1. Pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Hakim harusnya memuat alasan penolakan pembelaan dari pihak tergugat maupun penggugat serta dalam persidangan keputusan Hakim harus menimbang asas keseimbangan, serta menjelaskan alasan penolakan tergugat yang berdampak upaya pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19.
2. Pemerintah harusnya mengeluarkan surat edaran terbaru terkait perusahaan dan Pekerja mengenai penyelesaian, jumlah kompensasi dan penundaan kewajiban yang berdampak upaya penanggulangan pandemi Covid-19 dengan mempertimbangkan asas keseimbangan.
3. Pada PKWT pengusaha harusnya membuat isi perjanjian kerja dengan jelas serta mempertimbangkan akibat hukum dari perjanjian kerja tersebut.

IV. Daftar Pustaka

A. Buku

Mariam Darus Badruzaman. *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001).

Peter Mahmud Marzuki. *Penulisan Hukum Hukum*. (Jakarta, Kencana, 2008)

Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian hukum*. (Jakarta, Kencana, 2005).

Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada, 2010).

Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. (Yogyakarta: Liberty, 2007).

Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Prenada media Group, 2019).

Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia. *surat Edaran menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal*.

Indonesia. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*.

Indonesia. *Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang penanggulangan bencana*.

Indonesia, *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19*.

Indonesia, *Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman*.

Indonesia, *Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.

Indonesia, *Undang-undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang
Kekarantinaan Kesehatan.*

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

C. Putusan Pengadilan

Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh, PT. Ayani Family Group (tergugat) melawan 15 karyawan (penggugat) PKWTnya, No. 9/PDT.SUS-PHI/2020/PN Bna, 22 September 2020. Penyerahan berkas kasasi, 26 Oktober 2020. Hingga skripsi ini selesai dibuat, 26 Juli 2021, proses sidang kasasi belum berjalan.

D. Jurnal

BakuAryo Dwi Prasnowo, Siti Malikhatus Badriyah, *“Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian”* 31 Mei 2019.

E. Artikel

Anonim, “9 Emiten Terimbas Covid: PHK, Potong Gaji, & Rumahkan Pekerja”, www.cnbcIndonesia.com, diakses pada 4 juli 2021.

Muhammad Fadhali Yusuf, “Ini Strategi Usulan Pemerintah Agar Perusahaan Menghindari PHK Akibat Pandemi COVID-19”, <https://smartlegal.id>, diakses pada 4 juli 2020.

Hendra Kusuma, “Setahun Corona, Angka Pengangguran Nyaris 10 Juta Orang”, <https://finance.detik.com>, diakses pada 4 juli 2021.

Dr. Kevin Adrian, “memahami epidemiologi dan istilah-istilah lainnya”, www.alodokter.com, diakses pada 23 juni 2021.

Anonim, “hindari lansia dari Covid-19”, www.padk.kemkes.go.id, diakses pada 23 juni 2021.

Anonim, “apa yang dimaksud pandemi”, <https://covid19.go.id>, diakses pada 25 juni 2021.

Dinsos-Aceh, “RP 2,3 triliun dana bansos sudah disalurkan di Aceh”, <https://dinsos.acehprov.go.id>, diakses pada 6 juli 2021.

Ahmad Wijaya, “Sepi tamu, pengusaha hotel di Banda Aceh minta keringanan pajak”, www.antaraneews.com, diakses pada 6 juli 2021.