

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019 hingga memasuki tahun 2020 muncul virus baru yang oleh World Health Organization diberi nama Severe acute respiratory syndrome coronavirus-2 (SARS-CoV-2) dan nama penyakitnya sebagai Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah membuat resah dunia termasuk Indonesia.¹ World Health Organization (WHO) selaku organisasi kesehatan dunia telah menyatakan bahwa, “Covid-19 sebagai Global Pandemic”.²

Dampak pandemi Covid-19 terlihat di beberapa sektor kehidupan masyarakat. Sementara waktu, aktivitas sosial dilarang dan ditunda, ekonomi mengalami penurunan, tidak sedikit pelayanan transportasi yang dikurangi dan diatur dengan ketat, pariwisata ditutup. Di dalam sektor informal seperti; Ojek Online, Sopir angkot, pedagang kaki lima, UMKM dan kuli kasar mendapatkan penurunan pendapatan. Pusat-pusat perdagangan, seperti mal, pasar-pasar tradisional yang biasanya ramai dikunjungi oleh masyarakat mendadak sepi. Sektor pariwisata mengalami penurunan, beberapa pekerja

¹ Putu Bagus Tutuan dan Ni Ketut Supasti Dharmawan, “Kajian Force Majeure Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid 19 Sebagai Bencana Nasional”, *Kertha Semaya*, Vol. 8 Nomor 6, 2020, Bali, hlm. 892.

² Sufiarina dan Sri Wahyuni, “Force Majeure Dan Notoir Feiten Atas Kebijakan PSBB Covid-19”, *Jurnal Hukum Sasana*, Vol. 6 Nomor 1, Juni 2020, Jakarta, hlm. 2.

pabrik tidak sedikit yang di PHK serta bekerja dan belajar dilakukan di rumah secara daring atau online.³

Berdasarkan data yang dirilis Kementerian Tenaga Kerja RI per April 2020, pekerja yang dirumahkan dan terkena PHK akibat Covid-19 ini sudah mencapai angka 2.084.593 pekerja, yang berasal dari 116.370 perusahaan.⁴ Tidak hanya itu, Menteri Tenaga Kerja, Ida Fauziyah juga menyatakan, “sektor informal juga merasakan dampak dari pandemi Covid-19, karena kehilangan 538.385 pekerja yang terdampak dari 31.444 perusahaan atau UMKM”.⁵ Dengan ini, sudah menandakan bahwasanya pandemi Covid-19 sangat berdampak besar bagi seluruh masyarakat Indonesia di berbagai sektor.

Pandemi Covid-19 yang telah berdampak besar pada meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda, serta menimbulkan implikasi yang menurun baik disektor sosial maupun ekonomi dan karena semakin banyaknya cakupan wilayah di Indonesia yang terkena dampak dari Covid-19. Presiden Joko Widodo akhirnya menetapkan “Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam

³ Syafrida dan Ralang Hartati, “Bersama Melawan Virus Covid 19 di Indonesia”, *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, Vol.7 Nomor 6, 2020, Jakarta, hlm. 496.

⁴ Money Kompas, “Dampak Covid-19, Menaker : Lebih dari 2 Juta Pekerja di-PHK dan Dirumahkan”, dikutip dari <https://money.kompas.com/read/2020/04/23/174607026/dampak-covid-19-menaker-lebih-dari-2-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan>, <diunduh tanggal 03 September 2020 >

⁵ Cnbc Indonesia, “Jangan Kaget, Ini Prediksi Sri Mulyani Soal Ekonomi RI”, dikutip dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200419092613-17-152924/jangan-kaget-ini-prediksi-sri-mulyani-soal-ekonomi-ri>, <diunduh tanggal 03 September 2020>

Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional” (selanjutnya disebut Keppres Nomor 12 Tahun 2020). Keputusan Presiden ini berlaku pada tanggal 13 April 2020.

Ditetapkannya Pandemi Covid-19 sebagai bencana nonalam, hal ini menjadikan banyak dari kalangan masyarakat maupun instansi yang tidak menjalankan prestasinya sesuai isi perjanjian dengan alasan karena terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*) pandemi Covid-19. Contohnya saja di sektor ketenagakerjaan yang berdampak bahwa tidak sedikit pihak pengusaha yang mengakhiri perjanjian kerja yang berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maupun pekerja yang dirumahkan, dalam sektor jual beli, terdampak pada terkendalanya proses pengiriman benda, di sektor perbankan muncul adanya restrukturisasi kredit yang dikeluarkan oleh POJK Nomor 11/POJK.03/2020 tentang Stimulus Perekonomian Nasional Sebagai Kebijakan Dampak Penyebaran Corona Virus Disease 2020 (selanjutnya disebut POJK Nomor 11/POJK.03/2020) yang digunakan debitur untuk meminta keringanan berupa restrukturisasi kredit ataupun penyesuaian dan baru, dan masih banyak lagi sektor-sektor yang terdampak.

Pada dasarnya perjanjian telah diatur dalam Pasal 1313 *Burgerlijk Wetboek* (selanjutnya disebut BW) yang menyatakan sebagai berikut, “*Suatu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih*”. Dengan melakukan perjanjian, dua orang itu secara otomatis mengikatkan diri mereka

satu sama lain. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Perikatan dalam Buku III BW menganut sistem terbuka, artinya para pihak bebas menentukan isi perjanjian sesuai dengan apa yang kedua belah pihak inginkan atau butuhkan selama isi perjanjian tidak melanggar hukum. Dalam perjanjian tersebut nantinya akan ditentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Di dalam perjanjian biasanya juga terdapat beberapa klausula-klausula tambahan yang mengatur mengenai jika terjadi permasalahan yang tidak dikehendaki atau terjadi suatu sengketa. Contohnya saja biasanya terdapat klausul tambahan mengenai keadaan memaksa (*force majeure*).

Menurut Abdulkadir Muhammad, “perjanjian dapat diklasifikasikan menjadi lima yaitu perjanjian sepihak dan dua pihak, perjanjian bernama dan tidak bernama, perjanjian obligatoir dan kebendaan, perjanjian konsensual dan real serta perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga”.⁶ Di dalam pandemi Covid-19 ini, perjanjian yang sering digunakan alasan untuk dalil keadaan memaksa (*force majeure*) Covid-19 adalah di dalam sektor ketenagakerjaan, dimana tidak sedikit Pengusaha atau pemberi kerja yang mengakhiri perjanjian kerja dan melakukan PHK karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) Covid-19. Padahal belum tentu pandemi Covid-19 ini bisa dijadikan dalil keadaan memaksa (*force majeure*).

⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm . 296.

Berdasarkan Pasal 1601 a BW perjanjian kerja adalah *“suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) berbunyi, *“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”*. Di dalam ketenagakerjaan dikenal jenis-jenis perjanjian kerja yang terdiri dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Di dalam sektor ketenagakerjaan ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja sudah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UUK menyatakan bahwa berakhirnya perjanjian kerja apabila; *“(a) pekerja meninggal dunia; (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja telah selesai; (c) adanya putusan pengadilan dan (d) keadaan memaksa (force majeure)”* dalam Pasal 61 ini telah diubah dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf e Bagian Ketenagakerjaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta kerja) yang menambahkan bahwa berakhirnya perjanjian kerja juga dapat karena selesainya pekerjaan tertentu. Namun, yang menjadi ganjil adalah bahwa di dalam Pasal 62 UUK menyatakan, *“berakhirnya hubungan kerja bukan*

karena ketentuan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri perjanjian kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah perkerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja”. Artinya ketika pengusaha mengakhiri hubungan kerja karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*), maka pengusaha tidak berkewajiban membayar ganti kerugian kepada pekerja.

Mengenai Permasalahan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) memang diperbolehkan dalam undang-undang, sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UUK yang menyatakan, “*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap perkerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau Keadaan memaksa (Force Majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*” (ketentuan mengenai Pasal 164 ini telah dihapus dalam UU Cipta Kerja) sebagai perubahannya di dalam Pasal 154A ayat (1) huruf d UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa, “*pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)*”. Dari pemaparan di atas diperbolehkan pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan *force majeure*. Namun, dapatkah pengusaha mengakhiri

perjanjian kerja maupun PHK dengan alasan *force majeure* Covid-19, karena belum ada kejelasan mengenai dapat atau tidaknya pandemi Covid-19 sebagai alasan keadaan memaksa (*force majeure*). Meskipun sudah adanya Keppres Nomor 12 Tahun 2020, Keppres tersebut masih belum kuat untuk dijadikan dasar masyarakat menggunakan dalil *Force Majeure* Covid-19.

Keadaan memaksa (*force majeure*) itu sendiri adalah suatu keadaan atau peristiwa yang tak terduga yang terjadi setelah dibuatnya persetujuan, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, dimana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat. Kesemuanya itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi prestasinya pada saat timbulnya keadaan tersebut.⁷ Menurut Mochtar Kusumaatmadja, “keberadaan *force majeure* atau *vis major* dapat diterima sebagai suatu alasan untuk tidak memenuhi pelaksanaan kewajiban karena hilang atau lenyapnya suatu objek yang menjadi tujuan pokok pada perjanjian”.⁸

Di dalam hukum perdata Keadaan memaksa (*force majeure*) diatur di dalam Pasal 1244 dan 1245 BW bahwa debitur harus dihukum untuk membayar ganti rugi sejauh ia tidak dapat membuktikan bahwa perikatan tidak atau terlambat untuk dipenuhinya karena suatau hal yang tak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya. Dalam Pasal 1244 BW

⁷ R Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta, Binacipta, 1979, hlm. 27.

⁸ Anisa Dian Arini,” Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Suatu Kontrak Bisnis”, *Supremasi Hukum*, Vol. 9 Nomor 1, Juni 2020, Yogyakarta, hlm 42.

perlu digaris bawahi bahwa: Pertama, adanya klausul keadaan tersebut merupakan keadaan yang “tidak terduga”; Kedua, peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak yang harus melaksanakan prestasi (pihak debitur); Ketiga, peristiwa yang menyebabkan terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*) tersebut diluar kesalahan pihak debitur; Keempat, peristiwa yang menyebabkan terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*) tersebut bukan kejadian yang disengaja oleh debitur; Kelima, para pihak tidak dalam keadaan itikat buruk; Keenam, jika terjadi *force majeure*, maka kontrak tersebut menjadi gugur, dan sedapat mungkin para pihak dikembalikan seperti seolah-olah tidak pernah dilakukan perjanjian.⁹

Menurut Subekti, “keadaan memaksa (*force majeure*) ada yang bersifat mutlak (*absolute*) apabila sama sekali tidak mungkin lagi melaksanakan perikatan. Contohnya barangnya sudah musnah karena bencana alam. Selain itu, ada juga yang bersifat tidak mutlak (*relatif*), yaitu suatu keadaan suatu perikatan masih dapat di laksanakan, dengan pengorbanan yang sangat besar dari hak si berutang (debitur)”.¹⁰ Di dalam keadaan memaksa (*force majeure*) juga terdapat bentuk-bentuknya ada yang berbentuk umum, seperti keadaan iklim, kehilangan, pencurian. Selanjutnya dalam bentuk yang khusus, seperti Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah dan sumpah. Namun, yang perlu digarisbawahi bahwa bentuk-bentuk khusus dari keadaan memaksa ini

⁹ Agri Chairunisa,” Force Majeure (overmacht) Dalam Hukum Kontrak (perjanjian) Indonesia”, *Veritas Et Justitia*, Vol. 1 Nomor 1, Juni 2015, Bandung, hlm 147.

¹⁰ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Jakarta, PT.Sinar Grafika, 2017, hlm. 24.

menurut Taryana Soenandar, “adakalanya menimbulkan (*force majeure*), adakalanya tidak”.¹¹

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini menimbulkan banyak spekulasi dari masyarakat maupun instansi, yang mana dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nasional Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional. Tidak sedikit dari kalangan masyarakat maupun instansi yang menjadikan pandemi Covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*), khususnya di dalam sekor ketengakerjaan. Padahal, tidak ada kejelasan yang pasti mengenai bisa atau tidaknya pandemi Covid-19 ini dijadikan sebagai alasan keadaan memaksa (*force majeure*). Harus dilihat terlebih dahulu ada tidaknya klausul (*force majeure*) dalam isi perjanjian, sifat, bentuk dari (*force majeure*) apa yang dimaksud dari isi perjanjian, dilakukan uji *force majeure* atau tes kumulatif negatif dan dapat juga dilakukan adanya renegoisasi antara para pihak ingin pembatalan perjanjian atau *melakukan re-scheduling* untuk pemenuhan prestasi. Tentunya dalam melakukan renegoisasi harus tetap menggunakan asas iktikad baik, kepatutan, dan kepastian (*Redelijkheid En Billijkheid-Reasonableness and Equity*) dan asas proporsionalitas dalam berkontrak. Dan tetap diingat bahwa suatu kontrak atau perjanjian setelah adanya kata sepakat maka perjanjian tersebut

¹¹ Taryana Soenandar. dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Jakarta, PT. Citra Aditya Bakti, 2016, hlm. 28.

berlaku sebagai undang-undang (*Asas Pacta Sun Servanda*) sesuai ketentuan Pasal 1338 BW.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Kedudukan *Force Majeure* Covid-19 Sebagai Alasan Untuk Tidak Menjalankan Prestasi Sesuai Perjanjian.**

1.2 Rumusan Permasalahan

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai Keadaan Memaksa (*force majeure*)?
2. Apakah Keadaan Memaksa (*force majeure*) Covid-19 dapat dijadikan alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bisa atau tidaknya Pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai Keadaan Memaksa (*force majeure*).
2. Mengetahui bisa atau tidaknya Keadaan Memaksa (*force majeure*) Covid-19 dijadikan sebagai alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja.

1.4 Kegunaan

Kegunaan hasil penelitian ini meliputi dua aspek, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan hasil penelitian ini dari segi teoritis, diharapkan dapat berguna untuk dijadikan bahan acuan penelitian berikutnya, memberikan sumbangsi

pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, akademisi serta menambah wawasan bagi masyarakat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dari aspek kegunaan praktis, diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pemahaman untuk masyarakat maupun instansi dalam menyikapi pandemi Covid-19 ini, bisa tidaknya dijadikan alasan untuk tidak menjalankan prestasi dalam suatu perjanjian karena alasan Keadaan Memaksa (*force majeure*) Covid-19.

1.5 Keaslian

Perbandingannya dapat dikemukakan dari Jurnal Ilmiah dari Anisa Dian Arini dengan judul “Pandemi Corona Sebagai Alasan *force majeure* Dalam Suatu Kontrak Bisnis”.¹² Kesimpulan dari jurnal ini yaitu bahwa sejatinya di dalam dunia perjanjian atau kontrak sudah ada aturan mengenai keadaan memaksa (*force majeure*). Dimana menurutnya keadaan memaksa merupakan suatu keadaan debitur yang gagal menjalankan kewajibannya yaitu berupa pemenuhan prestasi kepada pihak kreditur karena kejadian yang berada di luar kuasa pihak yang bersangkutan dikarenakan peristiwa gempa bumi, tanah longsor, epidemi, kerusuhan, perang dan sebagainya. Namun, yang perlu digarisbawahi dalam jurnal ini juga menyatakan bahwa tidak sedikit pelaku-pelaku bisnis yang tidak memberikan klasifikasi jenis keadaan

¹² Anisa Dian Arini,” Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis”, *Supremasi Hukum*, Vol. 9 Nomor 1, Juni 2020, Yogyakarta.

memaksa (*force majeure*) seperti apa yang dimaksudkan dalam suatu perjanjian bisnis tersebut. Tidak serta merta pandemi Covid-19 dapat langsung dijadikan alasan sebagai keadaan memaksa, karena bisa saja menimbulkan sengketa dikemudian hari, perlu adanya renegosiasi dengan tetap menjunjung asas iktikad baik.

Perbedaan dengan kajian pembahasan sekarang adalah bahwa dalam fokus kajian dalam jurnal, hanya dijelaskan mengenai ruang lingkup perjanjian dan ruang lingkup keadaan memaksa (*force majeure*). Sedangkan, dalam penelitian sekarang dijelaskan secara menyeluruh mengenai pentingnya klausul keadaan memaksa (*force majeure*) dalam suatu perjanjian, sifat dan bentuk keadaan memaksa (*force majeure*) apa yang dimaksud dalam perjanjian, memberikan penjelasan secara khusus mengenai *force majeure* Covid-19 bisa tidak digunakan alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja. Karena sejatinya tidak semua bentuk-bentuk keadaan memaksa dapat menimbulkan *force majeure* karena harus dilihat dari *case by case*. Contohnya saja bentuk keadaan memaksa yang khusus.

Jurnal ilmiah yang kedua yaitu dari Putu Bagus Tutuan Aris Kaya dan Ni Ketut Supasti Dharmawan dengan judul “Kajian *force majeure* Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional”.¹³ Kesimpulan dari jurnal ini adalah bahwa adanya Penetapan bencana non-alam Covid-19 sebagai bencana nasional melalui

¹³ Putu Bagus Tutuan dan Ni Ketut Supasti Dharmawan, “Kajian Force Majeure Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid 19 Sebagai Bencana Nasional”, *Kertha Semaya*, Vol. 8 Nomor 6, 2020, Bali.

Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tidak serta merta dapat dijadikan dasar bagi para pihak, baik debitur maupun kreditur dalam terjadi suatu sengketa untuk menyatakan dirinya dalam keadaan *force majeure*. Perlu melihat ada atau tidaknya klausul keadaan memaksa tersebut dalam suatu perjanjian, dan perlu melihat *force majeure* tersebut termasuk dalam sifat *force majeure* yang *relatif* ataukah *absolut*. Karena dalam *force majeure* yang sifatnya *relatif* hanya bersifat sementara dan tidak membatalkan perjanjian akan tetapi menimbulkan penundaan.

Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah dalam fokus kajian jurnal yang kedua ini hanya membahas mengenai Penetapan Bencana Nasional Berdasarkan Keppres Nomor 12 Tahun 2020 dan akibat keadaan memaksa (*force majeure*). Sedangkan, dalam penelitian sekarang akan membahas mengenai unsur-unsur *force majeure*, sifat dan bentuk dari *force majeure*, sehingga dapat memberikan klasifikasi Pandemi Covid-19 ini termasuk dalam bentuk *force majeure* umum ataukah khusus. Alhasil, dengan adanya klasifikasi tersebut harapannya agar supaya pembaca, masyarakat, maupun instansi yang terkait dapat diberikan kemudahan dalam menyikapi bisa atau tidaknya pandemi Covid 19 ini sebagai keadaan memaksa.

Di dalam penelitian ini juga akan membahas mengenai pentingnya klausul keadaan memaksa (*force majeure*). Dalam suatu perjanjian. Karena dalam situasi pandemi seperti ini tidak serta merta salah satu pihak langsung mengklaim bahwa tidak akan melaksanakan prestasi karena alasan pandemi Covid-19 sebagai keadaan yang memaksa. Perlu dilihat dalam kontrak atau

perjanjian tersebut ada atau tidak klausul *force majeure*. Dan jika ada sifat apa yang dimaksud dalam klausul tersebut apakah dalam sifat *force majeure* yang *relatif* atau *absolut*. Di dalam mencantumkan klausul keadaan memaksa pun terdapat dua klausul keadaan memaksa yang perlu diperhatikan, yaitu berupa klausul yang tidak eksklusif atau klausul yang eksklusif.

Perbandingan jurnal yang ketiga adalah dari Agung Ngurah Wisnu Manika Putra dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *force majeure*”.¹⁴ Kesimpulan dari jurnal ini adalah sejatinya PHK diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengenai konsekuensi yuridis PHK *force majeure* Pemberi kerja atau pengusaha berkewajiban untuk memberikan ganti kerugian dan memberikan uang pesangon sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UUK.

Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu di dalam jurnal ilmiah Agung Ngurah Wisnu Manika Putra hanya membahas mengenai *force majeure* secara umum, namun tidak membahas *force majeure* seperti apakah yang dimaksud di dalam UUK tersebut, apakah sifatnya yang relatif ataukah yang mutlak dan bentuknya yang khusus atau yang umum. Di dalam penelitian sekarang akan dibahas mengenai Keadaan Memaksa (*force majeure*) Covid-19 bisa atau tidaknya dijadikan alasan untuk mengakhiri

¹⁴Agung Ngurah Wisnu, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure”, *Kertha Semaya*, Vol. 5 Nomor 1, Oktober 2020, Bali.

perjanjian kerja, yang mana contoh perjanjian yang sering menggunakan dalil keadaan memaksa *force majeure* Covid-19 lebih di khususkan ke dalam perjanjian kerja.

Perbandingan yang keempat adalah skripsi dari Dita Okta Sesia dengan judul “Analisis Hukum Perbandingan Klausula Keadaan Darurat (*force majeure*) Antara Perjanjian Sewa Menyewa Dengan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan”.¹⁵ Kesimpulan dari skripsi ini adalah bahwa di dalam perumusan atau pencantuman klausul keadaan memaksa atau darurat perlu disebutkan secara rinci kondisi apa saja yang dimaksud keadaan memaksa dalam perjanjian tersebut, agar tidak menjadi kesalahpahaman para pihak dalam membuat perjanjian, oleh karena itu menurut Dita Okta Sesia pencantuman klausul keadaan memaksa perlu dicantumkan dalam membuat perjanjian guna melindungi para pihak apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki.

Perbedaan dengan kajian pembahasan sekarang adalah dalam fokus kajian skripsi tersebut hanya membahas mengenai pencantuman klausul keadaan memaksa dalam perjanjian. Sedangkan dalam penelitian yang sekarang akan dijelaskan mengenai gambaran keadaan memaksa, pandemi Covid-19 ini termasuk dalam bentuk keadaan memaksa yang umum ataukah yang khusus, menjelaskan mengenai dua macam klausul keadaan memaksa berupa klausul yang tidak eksklusif atau klausul yang eksklusif.

1.6 Metode Penelitian

¹⁵ Dita Okta Sesia, “Analisi Hukum Perbandingan Klausula Keadaan Darurat (*Force Majeure*) Antara Perjanjian Sewa Menyewa Dengan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Studi Kasus: Perjanjian Graha Sucofindo Dengan Perjanjian Direct Contract)”, Skripsi Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2008.

1.6.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian hukum ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif artinya penelitian yang bertitik berat terhadap bahan hukum berupa aturan atau norma hukum positif dan menjadi bahan acuan utama dalam penelitian.

Tulisan ini merupakan penelitian hukum normatif karena mengkaji asas, konsep hukum, serta menggunakan sumber data sekunder berupa peraturan tertulis, perundang-undangan, keputusan pengadilan, dan teori hukum. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan fakta. Analisis terhadap bahan hukum yang diperoleh dilakukan dengan deskriptif, analisis, dan argumentatif.

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dimana dalam pendekatan perundang-undangan ini harus memahami mengenai hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.¹⁶

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Kharisma Putra Utama, 2016, hlm. 137.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada, berupa :

a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*). Bahan hukum tersebut terdiri dari Peraturan Perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan dan putusan hakim.¹⁷ Bahan hukum primer tersebut yaitu:

- 1) *Burgerlijk Wetboek* (BW)
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- 4) Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nasional Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional.
- 5) POJK Nomor 11/POJK.03/2020 tentang Stimulus Perekonomian Nasional Sebagai Kebijakan Dampak Penyebaran Corona Virus Disease 2020.

b. Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri dari buku-

¹⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2019, hlm. 47.

buku hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan hakim.¹⁸ Bahan hukum sekunder tersebut yaitu:

- 1) Buku tentang hukum perikatan
- 2) Buku tentang perjanjian
- 3) Buku tentang *force majeure*
- 4) Buku tentang *hardship*
- 5) Buku tentang perjanjian kerja

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan yang merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan, membaca, mencatat, mengidentifikasi, dan menganalisa data yang nantinya data tersebut akan dikutip dalam penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, jurnal-jurnal hukum dan berbagai informasi yang membahas mengenai keadaan memaksa (*force majeure*).

1.6.4 Metode Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif terhadap data primer maupun data sekunder. Yang mana deskriptif tersebut membahas mengenai struktur dan isi hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang mana dilakukan untuk menentukan makna atau isi dari aturan hukum tersebut yang nantinya akan dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan yang menjadi kajian objek dalam penelitian ini.

¹⁸ *Ibid* hlm.54