



ISSN Print:  
e-ISSN: 2657-0343



**Kantor Editor:** Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Palembang Sumatera Selatan-30139 Indonesia.  
Telepon: +62711-580063 Fax: +62711-581179  
E-mail : [lexlata@fh.unsri.ac.id](mailto:lexlata@fh.unsri.ac.id)  
Website : <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/LexS>

## PENGATURAN PENGHENTIAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN TENAGA KERJA KARENA PANDEMI COVID-19

Oleh:

Fuadsyah\*, Joni Emirzon\*\*, Meria Utama\*\*\*

**Abstrak:** Penelitian ini menguraikan pengaturan penghentian perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja karena pandemi Covid-19. Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan penghentian perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja karena pandemi Covid-19, Penulisan menggunakan metode hukum normatif yang mengkaji peraturan perundang-undangan terkait permasalahan PHK karena Covid-19. Bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penulisan ini dianalisis dengan analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan menggunakan logika berpikir deduktif. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Penghentian perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menambah Pasal 154 A dengan beberapa alasan termasuk keadaan memaksa. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan pandemi Covid-19. Hak yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja yang di PHK yaitu memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pekerja juga memperoleh jaminan sosial diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah.

**Kata Kunci:** Perusahaan, Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PKH), *Force Majeure*, Pandemi Covid-19.

**Abstract:** *This study outlines the arrangements for terminating work agreements between companies and workers due to the COVID-19 pandemic. The focus of the problem in this research is how to regulate the termination of work agreements between companies and workers due to the Covid-19 pandemic. Primary, secondary and tertiary legal materials. This writing was analyzed by qualitative analysis and drawing conclusions using deductive logic. From the results of the study, it was found that the termination of the employment agreement is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower jo. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which has added Article 154 A for several reasons including coercive circumstances. Presidential Decree Number 12 of 2020 concerning the Determination of the Covid-19 pandemic. The rights that employers must give to workers who have been laid off are to provide severance pay, long service awards and compensation for entitlements. Workers also receive social security provided by the Employment Social Security Administration and the Government.*

**Keywords:** *Company, Employment Agreement, Termination of Employment, Force Majeure, Covid-19 Pandemic.*

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 24 Mei 2022  
Revisi : 06 Februari 2023  
Disetujui : 14 Februari 2023

\*Kantor Notaris Elmadiantini, Jl. Komplek Kenten City No.02, Sako, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: fuadsyah.muhammad@gmail.com

\*\*Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: joniemirzon@fh.unsri.ac.id

\*\*\*Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: meriautama@ fh.unsri.ac.id

## **LATAR BELAKANG**

Pada saat ini, Dunia sedang dihadapi permasalahan yang sangat krisis dengan adanya Covid-19 yang telah tersebar ke seluruh pelosok dunia. Pemerintah Indonesia sedang menghadapi dampak pada kesehatan maupun perekonomian. Beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian karena Covid-19, salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.<sup>1</sup>

*Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* yang bisa disebut dengan virus *corona* ialah jenis baru dari *corona virus* yang menular ke manusia, dan dapat menular kepada siapa saja baik itu anak-anak, orang dewasa, sampai lansia. Menurut organisasi kesehatan dunia *World Health Organization (WHO)* virus *corona* ialah virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia, dan pertama kali ditemukan di negara Cina pada akhir tahun 2019. Pada hari Rabu tanggal 11 Maret 2020 Direktur Jenderal *World Health Organization (WHO)*

---

<sup>1</sup> Syafrida, Safrizal, dan Reni Suryani, "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid- 19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan," *Pamulang Law Review* 3, no. 1 (2020): 19-30.

Tedros Adhanom Ghereyesus secara resmi telah mengumumkan bahwa virus *corona* sebagai pandemi global.<sup>2</sup>

Berdasarkan keterangan yang diberikan Menteri Perindustrian, Agus Gumiwan Kartasasmita, beberapa industri di Indonesia mengalami penurunan produksi hampir 50% karena kesulitan mendapatkan bahan baku produksi. Selain itu juga karena menurunnya permintaan dan penjualan pada beberapa industri. Menurut Yusuf Randi situasi penurunan produksi sebuah perusahaan dapat mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami kerugian, sehingga dapat menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para karyawannya.<sup>3</sup> Pemutusan hubungan kerja bukanlah sebuah cerita yang asing lagi. Hal ini dikarenakan lemahnya perekonomian makro di Indonesia. Indonesia sendiri masih mengharapkan investasi asing untuk menghidupi perekonomian dalam negeri, sehingga jika terjadi gejolak ekonomi global maka ekonomi dalam negeri dapat mengalami pelemahan secara signifikan.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementrian Tenaga Kerja, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK. Namun naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja beralasan *force majeure*. Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang mempermasalahkan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemi Covid-19.

*Force majeure* atau Keadaan memaksa ialah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya. Dalam hal ini debitur tidak dapat disalahkan dan tidak harus menanggung resiko dan tidak dapat menduga terjadinya suatu tersebut pada waktu akad perjanjian dibuat. *Force majeure* akibat kejadian tidak terduga tersebut bisa dikarenakan terjadinya suatu hal yang diluar kekuasaan debitur yang mana keadaan tersebut bisa dijadikan alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi.<sup>4</sup>

Menurut R. Subekti, syarat suatu keadaan bisa dibilang *force majeure* ialah Keadaan itu sendiri di luar kekuasaan si berutang dan memaksa serta keadaan tersebut harus dalam keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul

---

<sup>2</sup> Guntur Widyanto dan Riri Ardyaningtyas, "Kebijakan Selektif di Bidang Keimigrasian Menghadapi Pandemi Global Covid-19," *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian* 3, no. 2 (2020): 51-61.

<sup>3</sup> Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Yurispruden* 3, no. 2 (2020): 119-136.

<sup>4</sup> Amran Suadi. 2018. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Penemuan dan Kaidah Hukum*. Jakarta: Prenamedia Group. hlm. 115.

oleh si berutang. *Force Majeure* tidak bisa secara cepat atau dalam arti serta merta dijadikan alasan pembatalan perjanjian juga dalam arti pembatalan perjanjian dengan alasan *force majeure* tergantung pada isi klausul yang terkandung dalam perjanjian tersebut. Artinya harus dilihat dulu apakah di dalam klausul perjanjian tersebut ada kesepakatan bahwa jika terjadi *force majeure* isi perjanjian bisa disimpangi. Jadi harus ada klausul dalam kesepakatan itu. Itu pun harus dilihat pada jenis *force majeure* yang terjadi yang juga dicantumkan dalam klausul perjanjian, apakah dalam hal tersebut termasuk *force majeure* absolut atau *force majeure* relatif.<sup>5</sup>

*Force majeure* absolut adalah kejadian yang secara mutlak meniadakan kemampuan pihak untuk memenuhi prestasinya seperti hancurnya bangunan yang dijadikan jaminan perjanjian karena bencana alam yang menyebabkannya ambles dan hilang seperti gempa yang terjadi di Palu pada tahun 2018 yang menyebabkan adanya rumah-rumah dan hotel berbintang lenyap ditelan bumi. *Force majeure* relatif adalah *force majeure* yang mengubah keadaan tetapi masih ada alternatif-alternatif atau jalan keluar penyelesaian masalah yang dapat disubstitusikan, dikompensasi, ditunda, dan sebagainya seperti terhalangnya penyampaian barang karena alat transportasi yang membawanya mengalami kecelakaan. Terjadinya peristiwa berupa *force majeure* dalam bentuk ketidakmungkinan (*impossibility*) untuk melaksanakan prestasi adalah dalam hal sama sekali dalam keadaan apa pun pihak debitur tidak mungkin lagi memenuhi prestasinya.<sup>6</sup>

Pandemi Covid-19 menjadi alasan pembenaran oleh perusahaan terhadap pekerja. Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan perusahaan mengakibatkan dampak semakin melonjaknya pengangguran yang ada di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan di tengah pandemi tanpa memberikan pesangon kepada pekerja mencerminkan adanya pelanggaran hak asasi manusia.<sup>7</sup>

Menteri Tenaga Kerja, dalam pernyataannya terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menyarankan bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi waktu kerja, membatasi

---

<sup>5</sup> Munir Fuady. 2015. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 271.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Vicko Taniady, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, dan Hari Sutra Disemadi, "PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia," *Yustisiabel* 4, no. 2 (2020): 97-117.

kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Tapi, beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutuskan hubungan kerja tetap beralasan mereka tidak mempunyai dana yang cukup untuk membayar upah para pekerja.<sup>8</sup> Hal ini menyalahi Peraturan tenaga kerja yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Covid-19 ini belum mencapai atau memasuki setengah tahun. Alasan *force majeure* yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Pandemi Covid-19 sudah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana nasional, tapi hal tersebut tidak berarti secara otomatis membuat pasal keadaan memaksa menjadi berlaku.<sup>9</sup> Penetapan pemerintah tersebut memiliki lingkup dan tujuan yang berbeda dan harus dilihat terpisah dari apa yang diatur oleh Undang-Undang Tenaga Kerja dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terkait hubungan antara para pihak. Oleh karena itu, ketika ada sebuah rencana untuk mengakhiri hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa, kita harus merujuk pada Pasal 61 Ayat 1 huruf (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja yang bersisi adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dengan mengacu kepada pasal tersebut, maka pengusaha dan pekerja harus melihat lagi Perjanjian Kerja untuk memastikan apakah secara spesifik keadaan memaksa (*force majeure*) memang menjadi salah satu pasal yang diatur dalam perjanjian kerja untuk mengakhiri hubungan kerja.<sup>10</sup> Para pihak juga perlu menentukan bagaimana perjanjian kerja mendefinisikan *force majeure*. Sehingga alasan perusahaan melakukan PHK terhadap tenaga kerja dapat dilihat, apakah memang terjadi karena Covid-19, atau alasan karena perusahaan tersebut mengalami masalah keuangan atau pailit. Karena jika didasari oleh perusahaan mengalami masalah keuangan, maka perusahaan tersebut tidak dapat menjadikan Covid-19 menjadi alasan untuk melakukan PHK terhadap karyawannya, dan juga Covid-19 bukanlah termasuk *force majeure*, karena Covid-19 bukan termasuk bencana alam.

---

<sup>8</sup> Riyan Sisiawan Putra dan Moh. Maruf, "Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Ketidak Kooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah di PHK," *Accounting and Management Journal* 5, no. 1 (2021): 47-52.

<sup>9</sup> Een Supardi dan Muhammad Syaifuddin, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Konstruksi Yang Tidak Mencantumkan Klausul Jaminan Sosial Ketenagakerjaan: Studi Pelaksanaan Beberapa Kontrak Kerja Konstruksi Di Pemerintah Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi," *Lex Lata* 2, no. 2 (2020): 602-623.

<sup>10</sup> Annisa Dian Arini, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis," *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 9, no. 1 (2020): 41-56.

Dari ketentuan didalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pada pasal ini pun mengamanatkan agar pemerintah, pengusaha, buruh dan serikat buruh saling bahu-membahu menghindari pemutusan hubungan kerja untuk mengentaskan permasalahan perekonomian pada krisis ekonomi negara agar tidak berimbas pada keberlanjutan hidup pekerja Indonesia. Penghentian hubungan kerja saat negara mengalami krisis perekonomian bukanlah suatu langkah yang tepat dalam mengatasi suatu permasalahan apalagi dilakukan secara sepihak.<sup>11</sup> Ketika negara dilanda pandemi, yang membuat ketidakstabilan perekonomian.

Berdasarkan atas dasar penjelasan perundang-undangan dan fakta-fakta yang telah dipaparkan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa jika pengaturan tentang proses PHK terhadap tenaga kerja dengan alasan Covid – 19 sebagai *force majeure*, sehingga Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan hak-hak yang sesuai sebagaimana diatur di dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja dan jika dilakukan secara terus-menerus oleh perusahaan dengan alasan seperti ini maka keadilan tidak akan tercapai.

## **METODE**

Jenis Peneliitian ini adalah peneliitian hulkum normatif. Maksudnya adalah peneliitian ini merupakan peneliitian yang menggambarkan, menjelaskan, menganalisis tentang pengaturan penghentian perjanjian kerjanantara perusahaan dengan tenaga kerja karena pandemi covid-19, Peneliitian hulkum normatif adalah langkah-langkah peneliitian ilmiah untuk menemukan kebenaran yang didasarkan kepada logika keilmuan hulkum dari sisi normatifnya. Logika keilmuan dalam peneliitian normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hulkum yang normatif.<sup>12</sup> Dengan demikian, diharapkan kegiatan ilmiah normatif ini dapat memberikan jawaban secara holistik dan sistematis.

## **ANALISIS DAN DISKUSI**

---

<sup>11</sup> Tri Manisha Roitona Pakpahan, Si Ngurah Ardhyia, dan Muhamad Jodi Setianto, “Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Komunitas Yustisia* 5, no. 3 (2022): 129-144.

<sup>12</sup> Jonny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metode Peneliitian Hulkum Normatif*. Malang: Bayumedia. hlm. 47.

## Pemutusan Perjanjian Kerja Akibat Pandemi Covid-19

Hadirnya Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam menanggulangi Covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan dampak pada kesehatan maupun perekonomian. Beberapa perusahaan menggunakan langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam hukum positif Indonesia Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Terkait Pengaturan Penghentian Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Tenaga Kerja Karena Pandemi Covid-19 dari data yang dilansir dari Kementrian Tenaga Kerja, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK. Namun naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja beralih dengan alasan *force majeure*.<sup>13</sup> Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang memperlakukan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemi Covid-19.

Dalam Pasal 164 ayat (1) menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan perusahaan tutup atas dasar keadaan memaksa (*force majeure*). Meski dijelaskan demikian, tidak adanya penjelasan lebih lanjut mengenai *force majeure* terkait pasal tersebut. Hubungan kerja dan perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan *lex specialis* atas Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam kaitannya mengenai perjanjian kerja. Jika menelusur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyangkut pengaturan mengenai perjanjian kerja, tidak ditemukan istilah *force majeure*, *overmacht*, keadaan memaksa maupun keadaan kahar.<sup>14</sup> Istilah *force majeure* dan keadaan memaksa ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

---

<sup>13</sup> Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, dan Niken Febriana Dwi, "Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19," *Syntax Transformation* 1, no. 8 (2020): 445-452.

<sup>14</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, "Pandemi Covid-19: Force Majeure dan Hardship Pada Perjanjian Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, no. 3 (2021): 698-719.

Dalam hal pemenuhan prestasi dalam hubungan kerja lainnya tidak disinggung mengenai *force majeure*, sehingga dikembalikan ke aturan dalam KUHPerdara sebagai *lex generalis* dalam bidang perjanjian. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, pengaturan mengenai *force majeure* dalam KUHPerdara ditemukan dalam ketentuan Pasal 1244, Pasal 1245 dan Pasal 1444. Namun demikian, ketentuan pasal-pasal tersebut tidak mengatur secara rinci peristiwa apa sajakah yang dapat dikelompokkan dengan *force majeure*. Terkecuali dalam pengaturan Pasal 1444, yakni disebutkan berkaitan dengan peristiwa musnahnya benda obyek perjanjian di luar kesalahan debitur. Untuk itu, dalam menentukan suatu peristiwa dapat digolongkan sebagai *force majeure* atau tidak, maka dapat merujuk pada unsur-unsur *force majeure* dalam doktrin.<sup>15</sup>

Abdulkadir Muhammad mengemukakan terdapat tiga unsur *force majeure*, yakni:

1. Tidak dipenuhinya prestasi karena peristiwa yang menghancurkan benda yang menjadi obyek perikatan;
2. Tidak dipenuhinya prestasi karena peristiwa yang menghalangi debitur untuk berprestasi, baik yang bersifat tetap maupun sementara;
3. Peristiwa tersebut tidak dapat diketahui atau diduga pada waktu membuat perikatan, baik oleh debitur maupun kreditur.

Sementara itu, unsur-unsur *force majeure* menurut Munir Fuady yang disimpulkan berdasarkan ketentuan pasal-pasal dalam KUHPerdara, yaitu:<sup>16</sup>

1. Dikarenakan oleh sebab yang tidak terduga oleh para pihak (Pasal 1244);
2. Peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur (Pasal 1244);
3. Peristiwa itu terjadi di luar kesalahan debitur (Pasal 1245)
4. Peristiwa tersebut tidak disengaja oleh debitur (Pasal 1245);
5. Debitur tidak berada pada keadaan itikad buruk.

Berdasarkan kepada pendapat tersebut, secara umum untuk suatu peristiwa bisa dibilang mengakibatkan *force majeure* yaitu ketika terdapat peristiwa yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya sesuai dengan isi perjanjian. Peristiwa itu disyaratkan haruslah tidak dapat diduga para pihak saat menutup perjanjian. Peristiwa itu juga harus di luar kesalahan debitur dan

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 701.

<sup>16</sup> Sudikno Mertokusumo. 1988. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty. hlm. 143.

tidak disengaja oleh debitur.<sup>17</sup> Jadi, apakah pandemi covid-19 ini dapat digolongkan sebagai peristiwa yang menyebabkan *force majeure* dalam kaitannya pemenuhan prestasi perjanjian.

Jika dicocokkan dengan unsur-unsur *force majeure* dalam doktrin tersebut, terjadinya pandemi covid-19 secara umum memanglah di luar kesalahan debitur dan juga tidak dapat diduga oleh para pihak. Timbulnya pandemi covid-19 merupakan hal yang berasal dari eksternal perjanjian, sehingga secara jelas tidak adanya keterkaitan antara timbulnya pandemi dengan para pihak. Harusnya hal ini tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada para pihak, termasuk debitur. Secara umum pandemi covid-19 ini dapat menjadi peristiwa yang menjadi dasar adanya *force majeure*. Meskipun secara umum dapat dianggap demikian, hal ini masih perlu ditinjau lebih lanjut lagi. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak menyebutkan secara rinci mengenai peristiwa-peristiwa yang dapat dijadikan dasar terjadinya *force majeure*.

Pada awal mulanya, dalam doktrin dikemukakan bahwa terdapat dua peristiwa yang dijadikan dasar adanya *force majeure*, yakni *act of God* atau bencana alam dan juga musnahnya benda yang menjadi objek perjanjian.<sup>18</sup> Berdasarkan doktrin, apabila dalam pelaksanaan perjanjian terjadi salah satu peristiwa tersebut, dan peristiwa itu berdampak pada terhalangnya debitur untuk berprestasi, maka terjadi *force majeure*. Debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak dapat dimintai pertanggungjawabannya. Seiring berjalannya waktu, peristiwa-peristiwa yang dianggap dapat menjadi dasar adanya *force majeure* menjadi berkembang.

Pada perkembangan kategorisasi peristiwa yang dapat menjadi dasar *force majeure* pun tidak terlihat terdapat penyebutan pandemi atau penyebaran wabah penyakit. Oleh karena itu, dalam perkembangan ajaran konsep *force majeure* pun tidak secara jelas menunjukkan pandemi covid-19 sebagai dasar yang dapat dipakai untuk menentukan timbulnya suatu *force majeure* dalam pelaksanaan perjanjian.<sup>19</sup> Tetapi, secara umum pandemi ini dapat dimasukkan dalam interpretasi peristiwa yang sama sekali tidak dapat diduga yang terjadi di luar kekuasaan debitur.

Mendalami lebih jauh, pada faktanya saat ini terdapat peraturan perundangundangan yang secara jelas melakukan pengelompokan dan menjabarkan lebih lanjut mengenai *force majeure* ini.

---

<sup>17</sup> Lucius Andik Rahmanto, "Perjanjian Kredit Tanpa Jaminan Dalam Pelaksanaan Penyediaan Dana Bergulir Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-MP): Studi di Desa Bendung Ditinjau Dari Pasal 1245 KUH Perdata Akibat Pandemi Covid-19," *Actual* 10, no. 2 (2020): 89–96.

<sup>18</sup> Agri Chairunisa Isradjuningias, "Force Majeure (*Overmacht*) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia," *Veritas et Justitia* 1, no. 1 (2015): 136–158.

<sup>19</sup> Ronald Saija dan Kadek Agus Sudiarawan, "Perlindungan Hukum Bagi Perusahaan Debitur Pailit dalam Menghadapi Pandemi Covid 19," *Batulis Civil Law Review* 2, no. 1 (2021): 66-77.

Peraturan perundang-undangan yang dimaksud ialah Peraturan Presiden Tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. Peraturan Presiden tersebut memakai istilah keadaan kahar untuk *force majeure*. Keadaan kahar dalam peraturan tersebut diartikan sebagai suatu keadaan yang terjadi di luar kehendak para pihak dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya, sehingga kewajiban yang ditentukan dalam kontrak menjadi tidak dapat dipenuhi.<sup>20</sup>

Definisi ini kurang lebih sama dengan apa yang ada di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun dalam doktrin *force majeure*. Penekanan diarahkan pula pada terjadinya peristiwa yang di luar kehendak dan tidak dapat diduga oleh para pihak. Menariknya, Peraturan Presiden ini memberikan rincian lebih lanjut terhadap peristiwa apa saja yang dapat digolongkan sebagai *force majeure* dalam rangka pelaksanaan perjanjian pengadaan barang dan jasa pemerintah. Peristiwa tersebut, yakni:

- a. Bencana alam, antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan dan tanah longsor;
- b. Bencana non-alam, antara lain berupa gagal teknologi, epidemik dan wabah penyakit;
- c. Bencana sosial, antara lain berupa konflik sosial antara kelompok atau komunitas masyarakat dan teror;
- d. pemogokan;
- e. kebakaran;
- f. gangguan industri lainnya sebagaimana dinyatakan melalui keputusan bersama.

Menteri Keuangan dan Menteri teknis terkait, setelah mendapat pertimbangan dari Asosiasi Pengusaha Industri Pabrik, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Badan Pusat Statistik. Penggolongan beberapa peristiwa sebagai dasar terjadinya *force majeure* dalam pelaksanaan perjanjian dalam Peraturan Presiden tersebut termasuk pada perkembangan dalam konsep *force majeure*. Peristiwa-peristiwa yang dijelaskan tersebut tidak hanya menempatkan *act of God* dan bencana alam sebagai sebab *force majeure*, namun juga peristiwa lainnya yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian. Bahkan, terdapat keberadaan bencana non-alam, termasuk penyebaran wabah penyakit di dalamnya.

Menurut analisis penulis jika dihubungkan dengan pengelompokan yang ada pada Peraturan Presiden tersebut, dapat menjadikan pandemi covid-19 sebagai peristiwa yang menyebabkan *force*

---

<sup>20</sup> Ketut Gede Mahendra dan Putu Sugi Ardana, "Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak Dalam Kontrak Pengadaan Barang Dan/Atau Jasa Pada Pemerintah Kabupaten Buleleng," *Kertha Widya* 4, no. 2 (2016): 56-70.

*majeure* dalam pelaksanaan perjanjian semakin terbuka lebar. Hal ini sejalan pula dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, yang pada intinya menetapkan penyebaran covid-19 ini merupakan bencana non-alam yang bersifat nasional. Terbitnya Keputusan Presiden ini secara legal formal menguatkan posisi terjadinya pandemi covid-19 sebagai bencana non-alam yang sifatnya mengganggu kepentingan dan aktivitas secara nasional. Jika dihubungkan berdasar rincian tersebut, pandemi covid-19 dapat menjadi sebab adanya *force majeure*.

### **Pengaturan Yang Seharusnya Mengenai Pemutusan Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja Yang Disebabkan Pandemi Covid-19**

Secara umum pandemi covid-19 dimungkinkan untuk dijadikan sebagai dasar peristiwa yang mengakibatkan *force majeure* dalam perjanjian.<sup>21</sup> Hadirnya pandemic covid-19 ialah hal yang di luar kuasa para pihak dalam perjanjian, terutama debitur. Penyebaran covid-19 yang begitu cepat dan mempengaruhi aktivitas hubungan kerja, pada dasarnya tidak dapat diduga oleh pengusaha sebagai debitur dalam pelaksanaan prestasi berupa hak-hak pekerja. Kegagalan pemenuhan prestasi diakibatkan oleh kondisi pengusaha sebagai debitur yang terdampak pandemi covid-19 sangat mungkin untuk diterapkan ajaran *force majeure* di dalam implementasinya.<sup>22</sup> Meski demikian, pengaplikasian *force majeure* dalam kegagalan pelaksanaan prestasi yang timbul dari perjanjian kerja tersebut tidak dapat dijadikan sebagai *general principle*.

Penerapan *force majeure* yang diakibatkan oleh pandemi covid-19 dalam perjanjian, termasuk dalam perjanjian kerja mesti digantungkan pada analisis fakta-fakta dan situasi pada masing-masing kasus. Penerapan *force majeure* dalam perjanjian kerja akibat pandemi covid-19 ini merupakan hal yang sifatnya subyektif. Tidak semua pengusaha sebagai debitur dalam pelaksanaan prestasi hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja, terdampak akibat pandemi covid-19 sehingga tidak dapat memenuhi prestasinya. Penerapan *force majeure* ini mesti dilakukan dengan analisis kasus perkasus, mana kemudian kegagalan pemenuhan prestasi yang memang diakibatkan oleh pandemi covid-19.

---

<sup>21</sup> Riesta Yogahastama dan Moh. Ibnu Fajar, "Implikasi Penetapan Darurat Masa Covid-19 Sebagai Keadaan Force Majeure Pada Perjanjian Sektor Pariwisata," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* 5, no. 2 (2020): 398-409.

<sup>22</sup> Arie Exchell Prayogo Dewangker, "Penggunaan Klausula Force Majeure Dalam Kondisi Pandemi," *Jurnal Education and Development* 8, no. 3 (2020): 309-313.

Hal ini didasari adanya kemungkinan pula pengusaha yang tidak terdampak oleh pandemi covid-19. Jika memang demikian, pandemi tidak bisa dijadikan alasan pembenaar bagi pengusaha tersebut. Inilah mengapa penggunaan *force majeure* dimungkinkan namun penggunaannya tidak dapat digeneralisir dan dipukul rata. Pandemi covid-19 dapat dimungkinkan menjadi dasar alasan debitur untuk mendalilkan adanya *force majeure* dalam kegagalan pelaksanaan prestasi dalam perjanjian<sup>23</sup>, termasuk dapat pula digunakan oleh pengusaha dalam kaitannya dengan perjanjian kerja. Merebaknya covid-19 menjadi pandemi dan berdampak pada pengusaha merupakan suatu hal yang jelas tidak dapat diduga dan terjadinya di luar kuasa pengusaha sebagai debitur.

Namun demikian, untuk menentukan secara pasti apakah *force majeure* akibat pandemi ini dapat diterapkan, terdapat tiga hal yang harus diperhatikan. Pertama, timbulnya pandemi covid-19 yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian haruslah disyaratkan terjadi setelah perjanjian disepakati atau ditutup dan juga terjadi sebelum debitur dinyatakan lalai. Kemunculan pandemi covid-19 ini disyaratkan terjadi setelah perjanjian kerja tersebut disepakati oleh pengusaha dan pekerja. Artinya, pada saat penutupan perjanjian kerja tersebut, baik pengusaha dan pekerja sama sekali tidak dapat memperkirakan atau menduga akan terjadinya pandemi covid-19 yang kemudian akan berdampak pada pelaksanaan perjanjian kerja yang mereka buat. Selain itu, kegagalan pemenuhan prestasi perjanjian kerja oleh pengusaha akibat pandemi ini juga mutlak disyaratkan sebelum pengusaha dianggap lalai.<sup>24</sup> Artinya, ketidakmampuan pemenuhan prestasi akibat covid-19 ini muncul sebelum batas waktu pemenuhan yang telah disepakati atau diatur.

Kedua, untuk menerapkan *force majeure* tersebut mutlak pula diperhatikan apakah kemudian pandemi covid-19 secara nyata memang benar-benar menghalangi debitur untuk berprestasi. Dengan kata lain, kehadiran pandemi covid-19 secara langsung berdampak pada situasi yang dihadapi oleh pengusaha dalam rangka usahanya untuk memenuhi prestasi sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Kembali lagi, bahwa pandemi covid-19 ini secara umum berdampak pada situasi perusahaan, namun mungkin saja tidak mempengaruhi pengusaha dalam rangka pelaksanaan kewajibannya dalam perjanjian kerja. Dikarenakan bahwa pembatasan aktivitas perusahaan akibat pandemi kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan, tetapi misalnya pengusaha masih mampu untuk membayarkan upah dan Tunjangan

---

<sup>23</sup> Jodi Pratama dan Atik Winanti, "Force Majeure Dalam Kontrak Bisnis Akibat Pandemi Corona," *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 2 (2021): 266-272.

<sup>24</sup> Syaiful Khoiri Harahap, "Renegosiasi Kontrak Sebagai Upaya Penyelesaian Pelaksanaan Kontrak Saat Pandemi Covid-19," *Ius Quia Iustum* 29, no. 2 (2022): 239 - 260.

Hari Raya pekerja. Ini berarti keberadaan pandemi covid-19 tidak menghalangi pengusaha untuk berprestasi, sehingga *force majeure* tidak dapat diterapkan. Ketiga, penting pula untuk diperhatikan ialah ada atau tidaknya itikad buruk dari debitur dalam kegagalan pemenuhan prestasi tersebut.

Perlu dipelajari lebih lanjut terkait hal ini, supaya pandemi covid-19 ini tidak dijadikan sebagai bantalan dan tameng bagi debitur untuk secara sengaja melepaskan kewajiban untuk melaksanakan prestasi, termasuk pada konteks pengusaha dalam perjanjian kerja ini. Ketiga poin tersebut perlu dilihat lebih seksama, sehingga tiap kasus per kasus harus dianalisis sendiri-sendiri. Secara umum *force majeure* akibat pandemi covid-19 dapat diterapkan dalam perjanjian kerja, namun penerapannya tidak dapat serta merta, mesti melihat kondisi *case by case*. Penentuan apakah *force majeure* akibat pandemi dapat diterapkan merupakan tugas hakim dalam menilai unsur-unsur yang terdapat pada setiap kasusnya, seperti apakah pandemi covid-19 berdampak langsung pada usaha pemenuhan prestasi, sampai pada apakah terdapat itikad buruk pengusaha dalam usaha penerapan *force majeure* tersebut.

Jika terjadi *force majeure*, maka sesuai dengan ketentuan KUHPdata, Debitur tidak bisa dituntut untuk membayar biaya, rugi dan bunga kepada kreditur. Terkait pemenuhan prestasi, jika merujuk pada pendapat Sri Soedewi Maschoen Sofwan, harus ditentukan terlebih dahulu apakah peristiwa yang menyebabkan *force majeure* itu bersifat permanen ataukah sementara. Dalam hal sifatnya permanen, maka pemenuhan prestasi tidak dapat dituntutkan kembali, namun sebaliknya dalam hal sementara *force majeure* hanya bersifat menunda pemenuhan prestasi sampai keadaan kembali normal. Hal ini juga perlu dianalisis kasus per kasus, apakah *force majeure* yang disebabkan oleh pandemi covid-19 bersifat menghalangi pemenuhan prestasi pengusaha secara permanen ataukah sementara saja.

Menurut analisis penulis pengaturan penghentian perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja karena covid-19 merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi dikarenakan efesiensi. Para pekerja/buruh pun saat di PHK mendapatkan uang pesangon satu kali.

Menteri Ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja tetap beralasan mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun.

Alasan *force majeure* yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kelompok. Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Kemudian, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure* dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apa yang dapat menjelaskan istilah *force majeure*. Namun memang ada beberapa istilah-istilah yang dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah *force majeure*. Dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.<sup>25</sup> Menurut R Subekti, suatu keadaan dikatakan *force majeure* yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat seenaknya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*.

Dalam Pasal 47 ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan terkait *force majeure*. Menurut ketentuan pasal tersebut, maka *force majeure* dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi:

1. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) yakni bahwa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya.

---

<sup>25</sup> Septarina Budiwati, Inayah, Nuswardani, dan Wafda Vivid Izziyana, "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure," *Justiciabelen* 4, no. 2 (2021): 19-25.

2. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya. Dalam hal wabah covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*. Dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Pengaturan Penghentian Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja Karena Pandemi Covid-19 merujuk Pasal 81 ayat (42) Undang-Undang Cipta Kerja dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan, yang menambah Pasal 154 A Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang ketenagakerjaan yang menyatakan, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dimasa pandemi Covid-19 dengan alasan yang termuat dalam huruf b, huruf c dan huruf d. Huruf b perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Huruf c perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun. Huruf d perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*). Dari ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut bahwa PHK dapat dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agri Chairunisa Isradjuningtias. 2015. **“Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia,”** *Veritas et Justitia* 1(1).
- Amran Suadi. 2018. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Penemuan dan Kaidah Hukum*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Annisa Dian Arini. 2020. **“Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis,”** *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 9(1).

- Arie Exchell Prayogo Dewangker. 2020. **“Penggunaan Klausula Force Majeure Dalam Kondisi Pandemi,”** *Jurnal Education and Development* 8(3).
- Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, dan Niken Febriana Dwi. 2020. **“Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19,”** *Syntax Transformation* 1(8).
- Een Supardi dan Muhammad Syaifuddin. 2020. **“Akibat Hukum Perjanjian Kerja Konstruksi Yang Tidak Mencantumkan Klausul Jaminan Sosial Ketenagakerjaan: Studi Pelaksanaan Beberapa Kontrak Kerja Konstruksi Di Pemerintah Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi,”** *Lex Lata* 2(2).
- Guntur Widyanto dan Riri Ardyaningtyas. 2020. **“Kebijakan Selektif di Bidang Keimigrasian Menghadapi Pandemi Global Covid-19,”** *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian* 3(2).
- Jodi Pratama dan Atik Winanti. 2021. **“Force Majeure Dalam Kontrak Bisnis Akibat Pandemi Corona,”** *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8(2).
- Jonny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia.
- Ketut Gede Mahendra dan Putu Sugi Ardana. 2016. **“Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak Dalam Kontrak Pengadaan Barang Dan/Atau Jasa Pada Pemerintah Kabupaten Buleleng,”** *Kertha Widya* 4(2).
- Lucius Andik Rahmanto. 2020. **“Perjanjian Kredit Tanpa Jaminan Dalam Pelaksanaan Penyediaan Dana Bergulir Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-MP): Studi di Desa Bendung Ditinjau Dari Pasal 1245 KUH Perdata Akibat Pandemi Covid-19,”** *Actual* 10(2).
- Munir Fuady. 2015. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nindry Sulistya Widiastiani. 2021. **“Pandemi Covid-19: Force Majeure dan Hardship Pada Perjanjian Kerja,”** *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51(3).
- Riesta Yogahastama dan Moh. Ibnu Fajar. 2020. **“Implikasi Penetapan Darurat Masa Covid-19 Sebagai Keadaan Force Majeure Pada Perjanjian Sektor Pariwisata,”** *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* 5(2).
- Riyan Sisiawan Putra dan Moh. Maruf. 2021. **“Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Ketidak Kooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah di PHK,”** *Accounting and Management Journal* 5(1).
- Ronald Saija dan Kadek Agus Sudiarawan. 2021. **“Perlindungan Hukum Bagi Perusahaan Debitur Pailit dalam Menghadapi Pandemi Covid 19,”** *Batulis Civil Law Review* 2(1).

- Septarina Budiwati, Inayah, Nuswardani, dan Wafda Vivid Izziyana. 2021. **“Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure,”** *Justiciabelen* 4(2).
- Sudikno Mertokusumo. 1988. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Syafrida, Safrizal, dan Reni Suryani. 2020. **“Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid- 19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan,”** *Pamulang Law Review* 3(1).
- Syaiful Khoiri Harahap. 2022. **“Renegosiasi Kontrak Sebagai Upaya Penyelesaian Pelaksanaan Kontrak Saat Pandemi Covid-19,”** *Ius Quia Iustum* 29(2).
- Tri Manisha Roitona Pakpahan, Si Ngurah Ardhya, dan Muhamad Jodi Setianto. 2022. **“Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,”** *Jurnal Komunitas Yustisia* 5(3).
- Vicko Taniady, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, dan Hari Sutra Disemadi. 2020. **“PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia,”** *Yustisiabel* 4(2).
- Yusuf Randi. 2020. **“Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan,”** *Yurispruden* 3(2).