



**PEMBATALAN PERJANJIAN SECARA SEPIHAK AKIBAT
FORCE MAJEUR DITINJAU DARI UU NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

TESIS



OLEH:

SARDIN WANCE

22102022007

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIAATAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2023**



**PEMBATALAN PERJANJIAN SECARA SEPIHAK AKIBAT
FORCE MAJEUR DITINJAU DARI UU NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

TESIS

**Diajukan kepada Universitas Islam Malang
untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh gelar Magister
Kenotariatan**



**OLEH:
SARDIN WANCE
22102022007**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIAATAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui akibat hukum dari pembatalan perjanjian secara sepihak yang ditimbulkan karena force majeure, mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure, dan dalam kaitannya dengan Undang-undang Cipta Kerja (*omnibus law*).

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Karena penelitian ini mempermasalahkan ketentuan norma yang absurd, penelitian akan dikaji melalui metode penelitian hukum normatif sebagai prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum.

Hasil dari penelitian ini antara lain; *Kesatu*, Akibat hukum yang ditimbulkan karena pembatalan perjanjian kerja secara sepihak oleh perusahaan karena force majeure harus didasarkan atas tiga aspek yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sehingga pekerja merasa dilindungi dan diperlakukan secara adil sesuai hak pekerja sesuai Pasal 164 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1245 KUH Perdata. perjanjian tersebut tidak dapat ditepati dan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tidak dapat dihindari maka penyelesaian tersebut harus melalui perundingan terlebih dahulu yang telah diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat 1. *Kedua*, Perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure wajib didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 dan KUH Perdata dengan didasari atas kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja juga dapat dilakukan dengan mencatumkan klausul force majeure pada perjanjian sebelum pekerja melakukan pekerjaannya, Perlindungan hukum harus mewujudkan kesejahteraan pekerja. *Ketiga*, Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja kaitannya dengan pemberlakuan Undang-undang Cipta Kerja masih terkesan lemah dan dianggap merugikan pekerja karena kondisi force majeure saat perjanjian dibuat. Perusahaan dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa peringatan atau pemberitahuan lebih awal, kehilangan hak atas upah dan hari libur, memotong pekerjaan tanpa perundingan dengan pekerja berdasarkan pasal 154A. Olehnya itu perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kaitan dengan UU Cipta Kerja harus didasarkan atas rasa keadilan dan kepastian hukum yang diarahkan pada kesejahteraan pekerja.

Akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditimbulkan karena force majeure didasarkan pada tiga aspek hukum peristiwa force majeure untuk pembatalan suatu perjanjian. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (1) yang menjelaskan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), jika keputusan pemutusan hubungan kerja ternyata tidak tercapai kesepakatan antara pekerja dan perusahaan mengenai besarnya hak yang harus diperoleh menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pekerja harus dikenakan Pasal 81 yang berhak atas uang pesangon dan uang penggantian sesuai dengan ketentuan Pasal 46, Pasal 157 A, serta hak atas upah terus menerus selama penyelesaian masalah hubungan kerja sesuai Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020.

Kata kunci: *Pembatalan perjanjian sepihak, perlindungan hukum, undang-undang cipta kerja, force majeure.*

ABSTRACT

This study aims to determine the legal consequences of unilateral cancellation of agreements caused by force majeure, to know and analyze legal protection for workers who are terminated due to force majeure, and in relation to the Job Creation Law (omnibus law).

The research method used is normative juridical research. Because this research is concerned with absurd (unclear) norms, and in this case the main issues in the research will be examined through normative legal research methods as a scientific research procedure to find truth based on legal scientific logic.

The results of this study include; First, the legal consequences arising from the unilateral cancellation of work agreements by the company due to force majeure must be based on three aspects, namely justice, benefits and legal certainty so that workers feel protected and treated fairly according to workers' rights according to Article 164 paragraph 1 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower and Article 1245 of the Civil Code. However, if the agreement cannot be kept and unilateral termination of employment (PHK) cannot be avoided, the settlement must go through prior negotiations which have been regulated in the provisions of the Manpower Act in Article 151 paragraph 1. Second, legal protection for workers who are terminated due to mandatory force majeure is based on Law no. 13 of 2003 and the Civil Code based on an agreement between workers and companies. Legal protection for workers can also be carried out by including a force majeure clause in the agreement before the worker does his job so that if a unilateral layoff occurs, the worker's rights can be accepted and will not cause harm to the worker or the company. Legal protection must realize the welfare of workers. Third, legal protection of workers' normative rights in relation to the enactment of the Job Creation Law still seems weak and is considered detrimental to workers because of the force majeure conditions when the agreement was made. Companies can carry out unilateral layoffs without warning or prior notification, no compensation, employee qualifications are revoked, loss of rights to wages and holidays, cut jobs without negotiation with workers under article 154A. Therefore, legal protection for workers in relation to the Job Creation Law must be based on a sense of justice and legal certainty which is directed at the welfare of workers.

The legal consequences of Termination Employment caused by force majeure are based on three legal aspects force majeure events for the cancellation an agreement. 13 of 2003 concerning Manpower, which is contained in Article 164 paragraph (1) which explains "Employers can terminate employment workers because the company closes because the company suffers continuous losses for 2 (two) years, or force majeure), if the decision termination of employment it turns out that an agreement has not been reached between the worker and the company regarding the amount rights that must be obtained according to the provisions the legislation, the worker must be subject to article 81 entitled to severance pay. pay and compensation money in accordance with the provisions of Article 46, Article 157 A, as well as the right to continuous wages during the settlement of employment relations problems in accordance with the Job Creation Law No. 11 of 2020.

Keywords: *Unilateral agreement cancellation, legal protection, copyright law, force majeure.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum sebagai suatu sistem yang memuat berbagai aturan terkait tingkah laku manusia dalam kelompok masyarakat pada prinsipnya bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan keadilan serta keteraturan hidup di dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan *adagium ubi societas ubi ius* yang artinya dimana ada masyarakat disitu ada hukum atau keadilan. Kebutuhan perlindungan hukum dan keadilan dalam kehidupan masyarakat mengalami peningkatan, hal ini ikut dipengaruhi oleh perkembangan kemajuan zaman yang berimbas pada beragamnya kepentingan dan kebutuhan setiap individu akan eksistensinya di dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Secara kodrati, disamping sebagai makhluk individu manusia juga merupakan makhluk sosial yang dalam memenuhi kebutuhannya tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan dari individu yang lainya. Kondisi demikian selanjutnya akan memunculkan kesepakatan-kesepakatan kehendak antara yang satu dengan yang lainya sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhannya disegala aspek kehidupan. Kesepakatan kehendak dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan istilah perjanjian, baik yang dibuat bersifat lisan maupun tulisan, yang dalam konteks hukum perdata disebut sebagai hukum perjanjian.¹

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak dapat terlepas dari hubungan dengan manusia lainya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan tersebut akan berlangsung baik apabila ada persesuaian kehendak diantara para pihak yang berhubungan. Untuk mencapai kesesuaian kehendak dalam hubungan

¹ Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Cet 1. (Jakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm 1.

tersebut timbul suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lainnya untuk melakukan suatu hal. Hal itu dapat berupa kebebasan untuk berbuat sesuatu, untuk menuntut sesuatu, untuk tidak berbuat sesuatu dan dapat berarti keharusan untuk menyerahkan sesuatu, untuk berbuat suatu hal, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Hal ini berarti para pihak tersebut melakukan suatu perjanjian sehingga antara para pihaknya timbul hubungan hukum yang dinamakan perikatan.

Perikatan didefinisikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.²

Perikatan dapat lahir dari perjanjian atau undang-undang seperti yang disebutkan dalam pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).³ Perikatan yang timbul baik dari perjanjian maupun undang-undang akan melahirkan hak dan tanggung jawab yang dapat dituntut serta harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Namun dasar lahirnya perikatan tersebut mempunyai akibat yang berbeda bagi para pihak. Dalam perikatan yang lahir dari perjanjian akibat yang timbul dikehendaki oleh para pihak sedangkan dalam perikatan yang lahir dari undang-undang, akibat hukum yang timbul ditentukan oleh undang-undang yang mungkin saja tidak dikehendaki oleh para pihak.⁴ Adanya perbedaan sumber perikatan tersebut berpengaruh pada bentuk gugatan jika salah satu pihak nantinya tidak memenuhi hak dan kewajibannya.

Berdasarkan Kitab Undang – undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1338 ayat 1 menguraikan dengan jelas bahwa setiap perjanjian itu tidak dapat

² Subekti, *Hukum Perjanjian*, cetakan 20. (Jakarta: Intermasa, 2002), hlm 1.

³ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, cetakan 34. (Jakarta: Pradnya paramita, 1995), hlm 1.

⁴ Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*,.

dibatalkan sepihak, berarti perjanjian tersebut tidak mengikat diantara orang-orang yang membuatnya.⁵ Pada pasal 1265 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyebutkan bahwa apabila suatu syarat batal dipenuhi, maka syarat tersebut menghentikan perikatan dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula, seolah-olah tidak pernah ada suatu perikatan.⁶

Merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dasar dari undang-undang ini adalah adanya suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja yang muncul dari adanya hubungan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Tercantum dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada intinya perjanjian kerja memuat antara lain: jenis perjanjian, kerja (misal; perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu), kapan dimulai (dan diakhiri) apakah ada masa percobaan, pekerjaan/tugas yang akan dilakukan (secara umum) serta tanggung jawab, jabatan yang diberikan (jika ada), besarnya upah, fasilitas yang tersedia, serta hak dan kewajiban lainnya, termasuk pada saat hubungan kerja berakhir.⁷

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah

⁵ Apriyodi Ali, Achmad Fitriani, and Putra Hutomo, "Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 1, no. 2 (2022): hlm 270-278.

⁶ Ayu Sulistiya Ningsih, "Aspek Hukum Dan Sistem Pembuktian Pembatalan Perjanjian Secara Sepihak Sebagai Perbuatan Melawan Hukum (Studi Kasus: Putusan MA, No.28 K/Pdt/2016)," *jurnal Pro Hukum* 7, no. 2 (2018): hlm 1-12.

⁷ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*, Pertama. (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm 53.

perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu bersifat sementara, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁸ Penerapan sistem PKWTT lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan. Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.⁹

Peristiwa pembatalan perjanjian kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran perjanjian kerja.

⁸ Sekretaris Negara RI, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Sekretaris Negara RI, 2003).

⁹ Aan Ahmad Sancoko, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal Usm Law Review* 1, no. 2 (2018): 141–157.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan.¹⁰

Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya kedudukan yang tidak sama atau seimbang.¹¹ Ketentuan tersebut, jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yaitu dalam Pasal 1313 KUH Perdata menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Di dalam pembentukan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya memiliki pedoman yang sama yaitu Pasal 1320 KUH Perdata yang mengatur syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:¹²

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.

Selain itu, dalam membuat suatu perjanjian baik itu perjanjian kerja atau kontrak istilah Asas Kekuatan Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*) sebagai aturan

¹⁰ I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Udayana University Press, 2015), hlm 31.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 14th ed. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 51.

¹² R. Subekti and R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, 35th ed. (Jakarta: Pradnya Paramita, 2006), Pasal 1320.

bahwa persetujuan yang dibuat oleh manusia-manusia secara timbal balik pada hakekatnya bermaksud untuk dipenuhi oleh para pihak dan jika perlu dapat dipaksakan secara hukum mengikat.¹³

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Asas kekuatan mengikat kontrak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah dilakukan ini merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat.¹⁴ Asas hukum ini disebut juga asas *pacta sunt servanda* yang secara konkret dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang memuat kekuatan imperatif, yaitu: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.¹⁵

Pembatalan perjanjian kerja yang terjadi karena keadaan memaksa telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keadaan pandemi Covid-19 telah memaksa kegiatan usaha melakukan perubahan syarat maupun cara kerja. Penanganan dan pencegahan penularan Covid-19, telah memaksa pemerintah mengeluarkan aturan tentang pembatasan kegiatan masyarakat yang akan berdampak pada perekonomian sebagai upaya untuk mencegah penularan dan penyebaran Covid-19. Perubahan cara kerja

¹³ Subekti and Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*., Lihat juga; Lidia Febrianti, Thamrin S, and Puti Mayang Seruni, “Standard Clauses in Employment Agreement Based on the Freedom of Contract Principle,” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 8, no. September (2022): hlm 18-29., Asas *pacta sunt servanda* memuat ketentuan bahwa kesepakatan diantara para pihak itu mengikat selayaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

¹⁴ Muhammad Syaifuddin, “HUKUM KONTRAK : Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum,” in (*Seri Pengayaan Hukum Perikatan*), Cetakan 1. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012), hlm 91.

¹⁵ Subekti and Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, hlm 342.

terjadi, misalnya mengurangi jumlah pekerja dalam waktu kerja tertentu. Ada yang menganggap kondisi pandemi Covid-19 sebagai suatu keadaan memaksa, sehingga mengakibatkan kerugian yang menjadikan pengusaha melakukan pembatalan perjanjian kerja secara sepihak karena alasan *force majeure*.¹⁶

Para pihak harus melihat kontrak yang telah ditandatangani apakah kontrak tersebut mengatur klausul *force majeure* dan kejadian apa saja yang menjadi *force majeure*. Masing-masing pihak juga akan mempelajari risiko yang akan terjadi sehubungan dengan pelaksanaan kontrak tersebut. Hal inilah yang menjadi dasar untuk menentukan adanya *force majeure* atau peristiwa frustrasi, sehingga dapat mengakibatkan tertundanya pelaksanaan prestasi atau dapat membebaskan para pihak untuk memberikan ganti rugi karena tidak dapat dilaksanakannya suatu perjanjian.¹⁷

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja juga didasari dengan adanya suatu perjanjian atau kontrak. Perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban kontraktual masing-masing pihak yang wajib untuk dipenuhi, termasuk misalnya kewajiban pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Timbulnya pandemi

¹⁶ Fajar Yanuarko and Herma Setiasih, "Legal Protection for Workers Who Have Employment Termination Due to Force Majeure" 1, no. 3 (2022): hlm 57-64., Dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Manpower menjelaskan dalam prinsipnya, ketika ada situasi yang memaksa bahwa perusahaan mengalami Force Majeure, mereka memiliki kewenangan untuk memberikan pekerja mereka hak atas santunan berupa pesangon satu kali gaji. Itu berbeda dengan Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata yang dengan jelas menyatakan bahwa konsep Force Majeure adalah ketika terjadi, tanggung jawab untuk semua kompensasi dan klaim akan hilang dan tidak akan ada kompensasi atas kerugian dalam force majeure atau insiden yang tidak disengaja. Force Majeure (Perancis) atau dikenal dengan *vis mayor* (dalam bahasa Latin), didefinisikan sebagai kekuatan superior, atau dikenal sebagai *cas fortuit* (Prancis) atau *casus fortuitas* (dalam bahasa Latin), peristiwa buruk, atau situasi di luar rencana yang tidak dapat dihindari. Force Majeure adalah alasan untuk dibebaskan dari semua kewajiban untuk membayar ganti rugi. Lihat juga, Evita Isretno Israhadi, "The Social Impact of Force Majeure and the Consequences of the Determination of the Covid 19 Disaster Status on Learning the Manpower Law," *Journal of Social Studies Education Research* 11, no. 4 (2020): hlm 28-51.

¹⁷ Suherman, "The Effectiveness of Force Majeure on the Civil Law and Doctrine Frustration on the Common Law System in Completing Business Disputes During the Covid 19 Pandemic," *Journal of Archeology of Egypt/Egyptology* 18, no. 7 (2021): 2038–2053.

Covid-19 ini merupakan suatu hal yang tidak dapat diduga sebelumnya saat perjanjian kerja ditutup dan faktanya keberadaan pandemi Covid-19 mempengaruhi pelaksanaan dan pemenuhan kewajiban dalam perjanjian kerja.¹⁸

Pembatalan perjanjian yang dilakukan secara sepihak merupakan dimana tidak bersedianya diantara salah satu pihak buat penuhi kewajibannya yang sudah disepakati diantara kedua belah pihak dalam perjanjian. Dimana pihak yang yang lain senantiasa bermaksud buat penuhi kewajibannya dari pihak yang lain itu. Semacam yang kita tahu kalau perjanjian yang legal bagi undang- undang, hingga berlaku bagaikan undang- undang untuk para pihak yang buatnya, dan suatu perjanjian harus sesuai dengan Asas Konsensualisme¹⁹ karena asas tersebut sebagai ruh dari suatu perjanjian. Dimana dalam asas tersebut bermakna bahwa dengan telah dibuatnya perjanjian atau dengan kata lain telah bersepakatnya para pihak maka, perjanjian tersebut telah sah dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya.

Hal ini akan berdampak pada terjadinya pemotongan gaji ataupun pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja di Indonesia.²⁰ Menurut data dari

¹⁸ Hetiyasari Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19 Legal Liability for Top Companies Cancellation of a Specific Time Work Agreement During the Covid-19 Pandemic Keuntungan / Laba ". Suat u Perus," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 13 (2020): hlm 331-339, <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/4807/2626>.

¹⁹ Siti Nurwullan and Hendrik Fasco Siregar, "Asas Konsensualisme Dalam Penambahan Klausula Kontrak Berdasarkan Prinsip Itikad Baik," *Prosiding Enhancing Innovations for Sustainable Development Dissemination of Unpam's Research Result* (2019): hlm 1-10., Asas konsensualisme berpendapat bahwa kontrak yang dibuat sebagai hasil dari kontrak lain adalah sah. Menurut Pasal 1320 BW, suatu perjanjian harus sah agar dapat dilaksanakan karena harus mengandung keinginan yang tegas dari para pihak untuk mengikatkan diri satu sama lain dan menimbulkan kepercayaan (vertrouwen) agar perjanjian itu dapat dilaksanakan. Lihat juga, Febrianti, S, and Seruni, "Standard Clauses in Employment Agreement Based on the Freedom of Contract Principle.", Perjanjian lahir dan mengikat setelah adanya kesepakatan atau konsensus diantara kedua belah pihak.

²⁰ Dhimas Elham Maulana A.W.P., "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure Akibat Pandemi Covid-19," *Jurist-Diction* 4, no. 3 (2021): 949–971.

Kementerian Ketenagakerjaan per April 2020 tercatat pekerja formal yang dirumahkan adalah 1.304.777 dari 43.690 perusahaan dan pekerja formal yang di-PHK sebanyak 241.431 orang pekerja dari 41.236 perusahaan.²¹ Batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemi Covid-19 termasuk untuk alasan pemutusan hubungan kerja, menurut Pasal 1 angka (25) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ialah, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Alasan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi tentunya beragam, namun tidak dapat dipungkiri juga banyak pengusaha yang menafsirkan wabah Covid-19 yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana alam menjadi alasan force majeure untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19.

Force majeure merupakan salah satu konsep dalam hukum perdata dan diterima sebagai prinsip dalam hukum. Mochtar Kusumaatmadja menyatakan bahwa force majeure atau vis major dapat diterima sebagai suatu alasan untuk tidak memenuhi pelaksanaan kewajiban karena hilangnya/lenyapnya objek atau tujuan yang menjadi pokok perjanjian. Keadaan ini ditujukan terhadap pelaksanaan secara fisik dan hukum, bukan dikarenakan hanya kesulitan dalam melaksanakan kewajiban. Mieke Komar Kantaatmadja memberikan pandangan senada yaitu:²²

1. Perubahan suatu keadaan tidak terdapat pada waktu pembentukan perjanjian.

²¹ Biro Humas Kemnaker, "Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK," *Kementerian Tenaga Kerja RI* (Kementerian Tenaga Kerja RI, 2022).

²² Agri Chairunisa Isradjuningtias, "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia," *ilmu hukum* 1, no. 1 (2015): 136–158.

2. Perubahan tersebut perihal suatu keadaan yang fundamental bagi perjanjian tersebut.
3. Perubahan tersebut tidak dapat diperkirakan sebelumnya oleh para pihak.
4. Akibat perubahan tersebut haruslah radikal, sehingga mengubah luas lingkup kewajiban yang harus dilakukan menurut perjanjian itu.
5. Penggunaan asas tersebut tidak dapat diterapkan pada perjanjian perbatasan dan juga terjadinya perubahan keadaan akibat pelanggaran yang dilakukan oleh pihak yang mengajukan tuntutan.

Keadaan memaksa yang absolut merupakan suatu keadaan dimana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi perutangnya kepada kreditur, oleh karena adanya gempa bumi, banjir bandang, dan adanya lahar. Sedangkan keadaan memaksa yang relatif, merupakan suatu keadaan yang menyebabkan debitur mungkin untuk melaksanakan prestasinya. Pada pelaksanaan prestasi itu harus dilakukan dengan memberikan korban yang besar yang tidak seimbang atau menggunakan kekuatan jiwa yang di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar. Riduan Syahrani menjelaskan *overmacht* sering juga disebut *force majeure* yang lazimnya diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebut dengan “sebab kahar”.²³

²³ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, 1st ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hlm 154 dan 243., Pasal 1245 KUHPerdara menyatakan bahwa keadaan yang dapat menghambat terjadi prestasi oleh debitur tidak hanya *overmacht*, melainkan pula terdapat *toeval*. Dua istilah ini awalnya tidak memiliki perbedaan arti, karena keduanya memiliki makna sebagai suatu keadaan yang menyebabkan suatu perjanjian tidak terpenuhi maksud dan tujuannya. *Overmacht* dan *toeval* dalam KUHPerdara dipakai silih berganti, bahkan dijumpai istilah lain walaupun istilah tersebut memiliki kesamaan dalam pengertian dengan keduanya. Istilah tersebut terdapat dalam pasal 1444, Pasal 1497, Pasal 1716, Pasal 1510 Dan Pasal 1746., Lihat juga; M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian (Monograf)* (Bandung: Alumni, 1982), hlm 184.

Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby Penggugat atas nama Arjito, Sri Handayani, Mariyah, Suhartini, Mariyah, dan Sri Wahyuni mengajukan gugatan kepada PT. Niki Mapan sebagai tergugat. Semua penggugat bekerja di PT. Niki Mapan dengan sistem PKWT, yaitu Sri Handayani dengan masa kerja 2 (dua) tahun, Mariyah dengan masa kerja 1 (satu) tahun, Hartini dengan masa kerja 3 (tiga) tahun, Sri wahyuni dengan masa kerja 3 (tiga) tahun bekerja sebagai operator kecuali Arjito dengan masa kerja 11 (sebelas) tahun. Kelima penggugat tersebut diputus hubungan kerjanya oleh tergugat dengan alasan masa kontraknya sudah habis. Bahwa pekerjaan para penggugat adalah bersifat pekerjaan tetap dimana pekerjaan yang dilakukan bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus dan merupakan bagian dari suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi yang tidak bisa dikontrak. Oleh karena PKWT tidak dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap maka tergugat apabila melakukan PHK harus memberikan uang pesangon, uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁴

Berdasarkan uraian tersebut, pembatalan perjanjian Kerja secara memang tidak dianjurkan dilakukan. Harusnya ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja dan mempertahankan kegiatan usaha sebagaimana diterangkan di atas. Salah satunya dengan cara Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau disingkat PKWTT. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka terkait dengan tesis yang berjudul **“Pembatalan Perjanjian Secara Sepihak akibat Force Majeure Ditinjau dari Undang-undang No 13 Tahun 2003”**.

²⁴ Yefrizawati, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian,” *USU Law Journal* 5, no. 1 (2017): 66–76.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana akibat hukum dari pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dapat diuraikan di atas maka penelitian bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis akibat hukum dari pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure.
2. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tesis ini diharapkan mampu memberikan masukan, manfaat, dan sumbangsih baik secara teoritis maupun secara praktis:

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk karya ilmiah dan dapat menambah literature dan bahan kepustakaan untuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya serta secara khusus di bidang hukum ketenagakerjaan.

Secara praktis, mendapat gambaran secara jelas mengenai analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. Dengan demikian, diharapkan pekerja/buruh khususnya dalam hal terikat perjanjian kerja waktu tertentu mengetahui dan sekaligus terjamin hak-hak dan kewajibannya serta merasakan

kesejahteraan. Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat memberikan masukan kepada pembuat peraturan dalam hal ini pemerintah agar hukum ketenagakerjaan/perburuhan itu seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dengan pengusaha. Selain itu penelitian ini dapat bermanfaat bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure menurut Undang-undang Cipta Kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini penting untuk diangkat oleh penulis yakni tentang “pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure ditinjau dari Undang-undang (UU) no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”.

Adapun Penelitian Terdahulu yang menurut penulis mendekati pembahasan yang penulis angkat terdapat 2 (dua) judul, yaitu Pertama “Analisis Yuridis Atas Pembatalan Perjanjian Kerjasama Event Organizer Dengan Pengguna Jasa (Studi Pada CV. Bintang Mandiri Ini Wedding Organizer & Decoration Di Medan) yang diangkat oleh Mahasiswi Siti Ayu Revani. Mahasiswi program Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan, Indonesia.

Kedua “Pembatalan Perjanjian Baku Yang Melanggar Undang-Undang Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 368K/PDT.Sus-BPSK/2013.” yang diangkat oleh Immanuel Sihite, Mahasiswa pascasarjana program Kenotariatan Universitas Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan dan pemeriksaan yang telah penulis lakukan ada dua gagasan oleh penelitian terdahulu tersebut sudah jelas bahwa penelitian yang diangkat oleh penulis merupakan penelitian yang asli dan dapat dipertanggung jawabkan, penulis telah membandingkan dengan beberapa

penelitian sebelumnya baik melalui kepustakaan maupun browsing di internet yang membahas tentang pembatalan perjanjian secara sepihak akibat force majeure ditinjau dari UU No 13 tahun 2003. Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.1

	Penelitian 1	Penelitian penulis	Perbandingan	Catatan
Nama Penelitian Dan Lembaga	Tesis oleh Siti Ayu Revani, program Kenotariatan Hukum Universitas Sumatera Utara Medan	Sardin Wance Universitas Islam Malang 2022		
Judul	Analisis Yuridis Atas Pembatalan Perjanjian Kerjasama Event Organizer Dengan Pengguna Jasa (Studi Pada CV. Bintang Mandiri In7 Wedding Organizer & Decoration Di Medan),	Pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure ditinjau dari uu no 13 tahun 2003	Penelitian 1 membahas tentang pekerja yang diberhentikan karena force majeure. Sedang peneliti ke 2 pekerja PKWT untuk mendapatkan hak-haknya, sehingga pekerja mendapat haknya sesuai dengan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.	

<p>Rumusan Masalah</p>	<p>1. Bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan dari pembatalan kerjasama CV. Bintang Mandiri In7 Wedding Organizer & Decoration dengan pengguna jasa jika terjadi wanprestasi yang dikarenakan oleh salah satu pihak?</p> <p>2. Bagaimanakah pentingnya pencantuman klausula force majeure dalam sebuah perjanjian yang dilakukan oleh CV. Bintang Mandiri In7 Wedding Organizer & Decoration dengan pengguna jasa?</p> <p>3. Bagaimana ketentuan biaya ganti rugi akibat tidak terpenuhinya perjanjian dalam pelaksanaan perjanjian kerjasama yang terjadi antara CV. Bintang Mandiri In7 Wedding Organizer & Decoration dengan pengguna jasa?</p>	<p>1. Bagaimana akibat hukum dari pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure?</p> <p>2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure?</p>		
<p>Kesimpulan</p>	<p>1. Perjanjian kerjasama yang dipakai oleh pihak wedding organizer memakai perjanjian sepihak dan berlandaskan perjanjian standar (baku) karena memberikan kewajiban pada seseorang sekaligus memberikan hak kepada seseorang lain untuk menerima prestasi yang telah dibuat, dan bisa juga memakai perjanjian timbal balik karena</p>			

	<p>dalam perjanjian tersebut memberikan hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak. Salah satu kasus ketika segala yang diperjanjikan telah sesuai dengan keinginan maka terdapat halangan yaitu pembatalan perjanjian atau kontrak yang dilakukan pengguna jasa secara sepihak. Hal itu termasuk kedalam wanprestasi karena sengaja dibatalkan oleh alasan yang bukan termasuk kedalam force majeure, salah satunya adalah putusnya hubungan antara calon pengantin. Dengan demikian mengakibatkan pengguna jasa harus membayar kerugian karena dinyatakan melakukan kelalaian.</p> <p>2. Pencantuman force majeure untuk memberitahukan batasan- batasan apa saja yang termasuk lalai dan dan batasan apa yang termasuk dalam keadaan memaksa jenis force majeure berdasarkan karena keadaan alam, force majeure karena keadaan darurat, force majeure karena keadaan kebijakan. Force majeure yang dipakai dalam perjanjian kerjasama wedding organizer dengan pengguna jasa adalah force majeure karena keadaan alam dan keadaan darurat. Kasus orang tua pengguna jasa</p>			
--	---	--	--	--

	meninggal dunia, hal itu pun tetap dapat diberikan hak kepada pihak wedding organizer untuk mendapatkan ganti rugi, walaupun hal yang terjadi itu termasuk dalam force majeure subjektif.			
--	---	--	--	--

Tabel 1.2

	Penelitian 1	Penelitian penulis	Perbandingan	Catatan
Nama Penelitian Dan Lembaga	Immanuel Sihite, Mahasiswa program Kenotariatan Universitas Sumatera Utara,	Sardin Wance Universitas Islam Malang 2022		
Judul	“Pembatalan Perjanjian Baku Yang Melanggar Undang-Undang Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 368K/PDT.Sus-BPSK/2013.”	Pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure ditinjau dari uu no 13 tahun 2003	Penelitian 1 membahas tentang pekerja yang diberhentikan karena force majeure. Sedang peneliti ke 2 pekerja PKWT untuk mendapatkan hak-haknya, sehingga pekerja mendapat haknya sesuai dengan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.	

<p>Rumusan Masalah</p>	<p>1. Bagaimana bentuk perjanjian baku yang melanggar undang-undang berdasarkan putusan Mahkamah Agung (Nomor 368 K/Pdt.SusBPSK/2013)?</p> <p>2. Bagaimana akibat hukum pembatalan perjanjian baku yang melanggar undang-undang berdasarkan putusan Mahkamah Agung (Nomor 368 K/Pdt.Sus-BPSK/2013)?</p> <p>3. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pelaku Usaha Yang Mengalami Kerugian Atas Pembatalan Perjanjian Baku Yang Melanggar Undang-Undang.?</p>	<p>1. Bagaimana akibat hukum dari pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure?</p> <p>2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure?</p>		
<p>Kesimpulan</p>	<p>1. Faktor yang menyebabkan bentuk perjanjian baku yang melanggar undang-undang dibatalkan pada putusan Mahkamah Agung (Nomor 368 K/Pdt.Sus-BPSK/2013) adalah dikarenakan di dalam Perjanjian Kerjasama Operasi tertanggal 10 Agustus 2006 dan T.05 (in casu Surat Pemutusan atau Pembatalan Perjanjian Kerjasama Operasi) khususnya terhadap, Klausula/perjanjian (Kerja Sama Operasi) pada Pasal 6 (enam), yaitu: “Pengemudi dengan ini memberikan</p>			

	<p>Kuasa yang, tidak dapat ditarik kembali kepada PT. Express Limo Nusantara (ELN) guna mengambil dan menguasai unit Taksi dimanapun dan dari tangan siapapun dalam hal Perjanjian ini dibatalkan". Sehingga termasuk kepada 8 (delapan) daftar negatif Klausula Baku yang dilarang Undang-Undang Perlindungan Konsumen Nomor 8 Tahun 1999, dan menurut Pasal 18 ayat (3) Undang Undang Perlindungan Konsumen, perjanjian Klausula Baku tersebut adalah batal demi hukum.</p> <p>2. Akibat hukum terhadap pembatalan perjanjian baku yang melanggar undang-undang berdasarkan putusan Mahkamah Agung Nomor 368 K/PDT.SUS-BPSK/2013 adalah bagi penggugat yang mengajukan permohonan keberatan terhadap putusan Badan Penyelesaian sengketa Konsumen (BPSK), adalah merupakan klausa yang dilarang oleh undang undang perlindungan konsumen No. 8 Tahun 1999 yang berakibat batal demi hukum. Akan tetapi dalam kasus ini telah terjadi bahwa penggugat</p>			
--	--	--	--	--

	<p>telah mengalami kerugian materil akibat dari wanprestasinya tergugat.</p> <p>3. Perlindungan hukum terhadap pelaku usaha yang mengalami kerugian atas pembatalan perjanjian baku yang melanggar undang-undang pada putusan Mahkamah Agung Nomor 368 K/PDT.SUS-BPSK/2013 adalah dalam kasus ini terlihat bahwa perjanjian kerjasama yang telah dilakukan oleh pihak pengusaha dan konsumen adalah merupakan tanggung jawab pada isi dan apa yang ditanda tangannya terhadap apa yang telah mereka sepakati, dan tidak ada alasan bagi konsumen merasa ditipu oleh pengusaha atas perjanjian kerjasama yang telah mereka sepakati. Dalam kasus ini telah terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh konsumen kepada pelaku usaha yang mengakibatkan kerugian materil. Akan tetapi pada hasil dari putusan BPSK memenangkan konsumen dengan sebab adanya klausula baku yang melanggar undang-undang perlindungan konsumen.</p>			
--	---	--	--	--

F. Batasan Masalah

Batasan masalah yang penulis angkat, yaitu sebagai berikut:

1. Dari rumusan yang pertama akan membahas terkait akibat hukum dari pembatalan perjanjian secara sepihak dengan menggunakan force majeure.
2. Sedang yang rumusan kedua akan membahas Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena force majeure. Jadi perlindungan hukum untuk pekerja dapat dilihat dari UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

G. Kerangka Teori dan Konseptual

1) Kerangka Konseptual

a. Definisi Perjanjian

Kamus Hukum menjelaskan bahwa perjanjian adalah “persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, tertulis maupun lisan, masing-masing sepakat untuk mentaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama.” Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”²⁵

Suatu perjanjian adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Selain itu merupakan suatu peristiwa hukum di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.²⁶

Perjanjian merupakan sumber terpenting dalam suatu perikatan. Perikatan adalah “suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan

²⁵ Sudarsono, *Kamus Hukum*, 3rd ed. (Jakarta: rineka cipta, 2007), hlm 363.

²⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, 1st ed. (Jakarta: Intermassa, 1987).

mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”.²⁷

Hubungan ini memberikan hak dan kewajiban kepada masing masing pihak untuk memberikan tuntutan atau memenuhi tuntutan tersebut, artinya, tidak akan ada kesepakatan yang mengikat seseorang jika tidak ada perjanjian tertentu yang disepakati oleh para pihak, dari adanya hubungan hukum tersebut, maka timbul tanggungjawab para pihak dalam suatu perjanjian. Tanggungjawab merupakan realisasi kewajiban terhadap pihak lain, untuk merealisasikan kewajiban tersebut perlu ada pelaksanaan (proses). Hasilnya adalah terpenuhinya hak pihak lain secara sempurna atau secara tidak sempurna. Dikatakan terpenuhinya secara sempurna apabila kewajiban itu dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga pihak lain memperoleh haknya sebagaimana mestinya pula. Hal ini tidak menimbulkan masalah. Dikatakan tidak terpenuhinya secara sempurna apabila kewajiban itu dilaksanakan tidak sebagaimana mestinya, sehingga pihak lain memperoleh haknya sebagaimana mestinya pula (pihak lain dirugikan), hal ini menimbulkan masalah, yaitu siapa yang bertanggungjawab, artinya siapa yang wajib memikul beban tersebut, pihak penerima jasa atau pemberi jasa, dengan adanya pertanggungjawaban ini hak pihak lain diperoleh sebagaimana mestinya (haknya dipulihkan). Jika pihak yang mempunyai kewajiban tidak melaksanakan kewajibannya, ia dikatakan wanprestasi atau ingkar janji.²⁸

²⁷ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, 1st ed. (Jakarta: PT Intermedia, 1982).

²⁸ Tood D. Rakoff, “Contracts of Adhesion: An Essay in Reconstruction,” *Harvard Law Review* 96, no. 6 (1983).

b. Force Majeure

Pengertian force majeure keadaan memaksa (*Overmatch*) adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian yang menghalangi debitur gagal menjalankan kewajibannya kepada pihak kreditur karena kejadian di luar kuasa mereka. Misalnya, terjadi bencana alam seperti gempa bumi, tanah longsor, epidemik, perang, kerusuhan, dan sebagainya. untuk memenuhi prestasinya. Dalam hal ini debitur tidak dapat dipersalahkan 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.²⁹

Keadaan memaksa ini dapat bersifat mutlak (absolut) atau tak mutlak (relatif). Keadaan memaksa yang bersifat mutlak adalah suatu keadaan dimana seseorang tak punya pilihan lain selain melakukan perbuatan melanggar hukum tersebut karena paksaan yang tidak dapat dihindarkan olehnya, sedangkan keadaan memaksa tidak mutlak, adalah suatu keadaan dimana seseorang sebenarnya masih bisa untuk menghindar dari melakukan perbuatan melawan hukum tersebut namun dibutuhkan suatu pengorbanan yang besar, yang mana mungkin dapat mengancam jiwanya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.³⁰

²⁹ H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Teori Dan Praktek* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 115.

³⁰ Sekretaris Negara RI, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 25.

Penyebab PHK telah dicantumkan dalam Pasal 61 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.³¹

Dengan demikian, dapat kita ketahui bahwa PHK bukan hanya terjadi karena kelalaian atau kealpaan, namun juga ada hal diluar kendali manusia yang memaksa pihak debitur (dalam hal ini pengusaha) untuk melakukan PHK. Hal diluar kendali tersebut disebut dengan *force majeure*. Inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa sebuah perjanjian atau kontrak tidak dapat dipenuhi. Dengan *force majeure* debitur bebas dari tuntutan ganti rugi dan bunga. Hal ini berbeda dengan wanprestasi, dimana pengusaha wajib untuk memberikan ganti rugi juga bunga sebab adanya kelalaian dari pihak debitur.³²

Force majeure dibedakan menjadi *force majeure* permanen atau tetap dan *force majeure* tidak tetap atau temporer. *Force majeure* permanen atau tetap ialah keadaan yang mengakibatkan tidak dapat dilaksanakannya suatu prestasi sedangkan *force majeure* temporer ialah keadaan yang menghalangi dilaksanakannya suatu prestasi, dalam hal ini prestasi masih bisa dipenuhi namun dilakukan secara tidak seperti biasanya yaitu dengan ditangguhkan atau ditunda sampai dengan waktu yang tepat, maka disebutkan dalam Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa:

³¹ Ibid., Pasal 61 ayat (1).

³² Wiwin Budi Pratiwi, "Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Kontrak Bisnis Jual Beli Di Masa Pandemi Covid-19," *Lex Jurnalica* 17, no. 2 (2020): 156–162.

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure), tetapi perusahaan melakukan efisiensi”.³³

Dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah force majeure, bahkan tidak menjelaskan apa yang disebut dengan keadaan memaksa atau hal terduga tersebut, namun istilah tersebut ditarik dari ketentuan-ketentuan dalam KUHPerdata yang mengatur tentang force majeure, doktrin dan yurisprudensi. Ada beberapa pasal yang dapat dijadikan pedoman tentang force majeure di dalam KUH Perdata, diantaranya Pasal 1244, 1245.³⁴

Dalam ketentuan Pasal 1244 BW berbunyi:

“Jika ada alasan untuk itu si berhutang harus dihukum mengganti biaya, kerugian, dan bunga bila tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tidak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada itikad buruk padanya.”³⁵

Selanjutnya Pasal 1245 BW berbunyi:

“Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitor terhalang

³³ Sekretaris Negara RI, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 164 Ayat (1).

³⁴ H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Teori Dan Praktek*, hlm 115.

³⁵ Subekti and Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, Buku III, Bab II, Pasal 1244.

untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya.”³⁶

b) Kerangka Teori

1. Teori Perjanjian

Perjanjian sering disebut juga dengan persetujuan, yang berasal dari bahasa Belanda yakni *overeenkomst*. Menurut Subekti suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan karena kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya.³⁷

Kontrak merupakan istilah yang dipakai dalam praktek bisnis selain istilah perjanjian dan persetujuan. Kerancuan akan istilah kontrak atau perjanjian masih sering ditemukan dalam praktek bisnis. Pelaku bisnis memahami bahwa kedua istilah antara perjanjian dan kontrak mempunyai pengertian yang berbeda. Menurut Muhammad Syaifuddin pengertian antara perjanjian dan kontrak adalah sama, jika dilihat dari pengertian yang terdapat dalam KUH Perdata sebagai produk warisan kolonial Belanda, maka ditemukan istilah “*overeenkomst*” dan “*contract*” untuk pengertian yang sama, sebagaimana dicermati dalam Buku III Bab Kedua tentang Perikatan-perikatan yang lahir dari kontrak atau persetujuan, yang dalam bahasa Belanda ditulis “*Van verbintenissen die uit contract of overeenkomst geboren worden*”.

Definisi dari perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menentukan bahwa “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Dari definisi

³⁶ Ibid., Buku III, Bab II, Pasal 1245.

³⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*.

tersebut beberapa sarjana kurang menyetujui karena mengandung beberapa kelemahan.

Menurut Muhammad, rumusan Pasal 1313 KUH Perdata mengandung kelemahan karena:³⁸

1. Hanya menyangkut sepihak saja. Dapat dilihat dari rumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata “mengikat” sifatnya sepihak, sehingga perlu dirumuskan “kedua belah pihak saling mengikatkan diri”, dengan demikian terlihat adanya konsensus antara pihak-pihak, agar meliputi perjanjian timbal balik.
2. Kata “perbuatan” termasuk di dalamnya konsensus. Pengertian perbuatan termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa atau tindakan melawan hukum yang tidak mengandung consensus. Seharusnya digunakan kata persetujuan.
3. Pengertian perjanjian terlalu luas lingkupnya juga mencakup mengenai urusan janji kawin yang termasuk dalam lingkup hukum keluarga, seharusnya yang diatur adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan. Perjanjian yang dimaksudkan di dalam Pasal 1313 KUH Perdata adalah perjanjian yang berakibat di dalam lapangan harta kekayaan, sehingga perjanjian di luar lapangan hukum tersebut bukan merupakan lingkup perjanjian yang dimaksudkan.
4. Tanpa menyebutkan tujuan. Rumusan Pasal 1313 KUH Perdata tidak mencantumkan tujuan dilaksanakannya suatu perjanjian, sehingga pihak-

³⁸ Abdulkadir Muhamad, *Hukum Perikatan*, 1st ed. (Bandung: Citra Aditya, 1992).

pihak yang mengikatkan diri tidak memiliki kejelasan untuk maksud apa diadakan perjanjian.

Pendapat dari Muhamad didukung oleh Setiawan. Menurutnya bahwa “Pengertian perjanjian tersebut terlalu luas, karena istilah perbuatan yang dipakai dapat mencakup juga perbuatan melawan hukum dan perwalian sukarela, padahal yang dimaksud adalah perbuatan melawan hukum”.³⁹

Sementara Badruzaman tidak memberikan penjelasan mengenai apa itu perjanjian, namun memberikan kritik pula terhadap definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata adalah tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena hanya mengenai perjanjian sepihak saja, sedangkan terlalu luas karena mencakup juga janji kawin yaitu perbuatan di dalam hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga.⁴⁰

2. Teori Perlindungan Hukum

Hukum menurut Kelsen adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen* dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberative*. Undang Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungan dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi

³⁹ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, 1st ed. (Bandung: Bina Cipta, 1977).

⁴⁰ Mariam Darul Badruzaman, *Komplikasi Hukum Perikatan*, 1st ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001)., Lihat juga; Subekti and Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, Pasal 1313.

masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁴¹

Perlindungan hukum dikatakan Rahardjo untuk memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁴²

Ketika para pihak menentukan hak dan kewajiban serta hal-hal lain yang menjadi substansi perjanjian, maka para pihak memasuki ruang asas kebebasan berkontrak. Maka menurut Hans Kelsen perjanjian adalah tindakan hukum dua pihak di mana norma hukum mewajibkan dan memberikan wewenang kepada para pihak melakukan perjanjian yang dilahirkan oleh kerjasama dari minimal dua orang yang didasarkan prinsip otonomi yang diberikan pada para pihak dimana tidak seorang pun diwajibkan terhadap, atau bahkan tanpa persetujuannya sendiri di mana dari hubungan hukum tersebut dilahirkan norma yang merupakan perjanjian yang diadakan oleh para pihak yang harus menghendaki hal yang sama dan kehendak-kehendak yang sejajar.⁴³

Kehendak para pihak inilah menjadi dasar doktrin otonomi yang menekankan kebebasan individu untuk membuat kontrak tidak bernama

⁴¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, 3rd ed. (Jakarta: kencana, 2008), hlm 58., Lihat juga; Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, 3rd ed. (Jakarta: Nusamedia, 2009).

⁴² Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, 2nd ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm 51.

⁴³ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Cetakan X. (Bandung: Nusamedia, 2018), hm 203-205.

(*onbenoemde, innominaat contracten*). Sepanjang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, para pihak bebas membuat kontrak yang mereka inginkan.⁴⁴ Jadi saat momentum awal kontrak terjadi yaitu pada detik para pihak mencapai puncak kesepakatannya, asas konsensualisme lahir.

Persetujuan secara timbal balik, bentuk dan isi kontrak ditandai dengan adanya pembubuhan tanda tangan dan menjadi pengakuan kehendak yang sah terhadap isi kontrak. Akibatnya kontrak tersebut mengikat bagi kedua belah pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam kondisi yang demikian, “perkembangan pengaturan hubungan kontraktual dan hukum itu sendiri makin mengarah kepada kebebasan berkontrak, khususnya mengarah kepada suatu sistem yang bebas dari kerangka pengaturan bentuk-bentuk transaksi yang ditentukan hukum yang menjadi perintang kebebasan berkontrak”.⁴⁵

Teori hukum kontrak dan asas-asas penting dalam hukum kontrak sebagaimana telah diuraikan sangat relevan dalam menganalisis permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, khususnya permasalahan pertama dan kedua, yaitu mengenai konstruksi hukum dan konsekuensi hukum dari pembatalan perjanjian secara sepihak.

3. Teori Kepastian Hukum

Dalam menganalisis permasalahan dalam penelitian ini digunakan pula teori kepastian hukum. Teori kepastian hukum menegaskan bahwa tugas hukum adalah untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam hubungan-hubungan pergaulan

⁴⁴ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia (Monograf)*, ed. Safrizar (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2009), hlm 18.

⁴⁵ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia (Monograf)*.

kemasyarakatan. Kepastian dalam hukum akan dapat tercapai, jika hukum itu diatur dalam undang-undang, dan hukum yang diatur dalam undang-undang itu tidak ada ketentuan yang bertentangan, undang-undang itu dibuat berdasarkan “*rechtswerkelijkheid*” (kenyataan hukum) dan dalam undang-undang tersebut tidak dapat istilah-istilah yang dapat ditafsirkan berlain-lainan.⁴⁶

Kepastian hukum, kata Khoiman dalam Lilik sangat identik dengan pemahaman positivisme hukum. Aliran positivisme berpendapat bahwa satu-satunya sumber hukum adalah undang-undang, sedangkan peradilan berarti semata-mata penerapan undang-undang pada peristiwa yang konkrit.⁴⁷ Oleh sebab itu, dalam aliran positivisme beranggapan bahwa undang-undang dengan hukum diidentikkan.⁴⁸ Hakim positivis dapat dikatakan sebagai corong undang-undang. Artinya, setiap peristiwa hukum yang terjadi di tengah masyarakat haruslah memiliki sarana atau undang-undang yang mengaturnya, sehingga peristiwa tersebut dapat memiliki kekuatan hukum dan memperoleh perlindungan hukum.

Kepastian hukum adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.⁴⁹

⁴⁶ Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, hlm 58.

⁴⁷ Koima Kharisman, “Analisis Yuridis Pembatalan Perjanjian Kerjasama Secara Sepihak Sebagai Perbuatan Melawan Hukum (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Padangsidempuan No. 24/Pdt.G/PN.,” *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat* 17, no. 3 (2020): 287–322.

⁴⁸ H. Pontang Moerad B.M, *Pembentukan Hukum Melalui Putusan Pengadilan Dalam Perkara Pidana (Monograf)* (Bandung: Alumni, 2005), hlm 120.

⁴⁹ Domikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Hukum*, 2nd ed. (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010), hlm 59.

Kelsen dalam Peter menjelaskan bahwa hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁵⁰

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Menurut Radbruch, keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus selalu ditaati. Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan.⁵¹

Kepastian hukum yang dikehendaki disini adalah ketentuan hukum yang mengatur adanya subjek dan objek dari suatu peristiwa hukum yang perjanjian yang di dalamnya terdapat unsur hak dan kewajiban dari para pihak yang harus dilaksanakan. Kepastian hukum dalam hal ini juga berkaitan dengan kekuatan

⁵⁰ Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, hlm 158., Lihat juga; Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*.

⁵¹ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, 2nd ed. (Jakarta: toko gunung agung, 2002), hlm 195.

hukum mengikatnya suatu perjanjian yang dibuat secara sah bagi para pihak. Dengan kata lain, kepastian hukum di sini bertujuan untuk melihat sejauhmana ketentuan hukum perjanjian melindungi hak masing-masing individu yang terlibat atau membuat perjanjian perjanjian.

Selain kedua teori di atas, dalam menganalisis permasalahan penelitian juga digunakan doktrin hukum perbuatan melawan hukum dan konsep pertanggungjawaban perbuatan melawan hukum, dalam bidang hukum perdata.

Pelaku perbuatan melawan hukum dapat berupa manusia pribadi maupun badan hukum. Ketentuan Pasal 1367 KUHPperdata, memberikan rincian orang yang mempunyai kekuasaan atau tanggung jawab atas perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh orang lain seperti diuraikan berikut ini:

- 1) Orang tua atau wali terhadap anak yang belum dewasa
- 2) Majikan terhadap orang yang diangkat sebagai bawahannya
- 3) Guru terhadap murid selama berada di bawah pengawasannya.
- 4) Kepala tukang terhadap tukang selama mereka berada di bawah pengawasannya.⁵²

H. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penyusunan sistematika penulisan dibagi menjadi:

BAB I: PENDAHULUAN

Berupa pendahuluan yang didalamnya berisi seputar uraian tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, metode penelitian, (yang di dalamnya berisi: obyek dan subyek, data penelitian atau bahan hukum, teknik pengumpulan atau pengolahan data, pendekatan penelitian,

⁵² Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, 2nd ed. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001), hlm 69.

analisis penelitian), kerangka konseptual, serta yang terakhir ialah sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan umum perjanjian terdiri dari pengertian perjanjian, unsur-unsur perjanjian, syarat sah perjanjian, asas-asas perjanjian. Tinjauan umum ketenagakerjaan meliputi; sejarah ketenagakerjaan di Indonesia, hak dan kewajiban tenaga kerja serta perjanjian kerja. Tinjauan umum *force majeure* meliputi pengertian *force majeure*, dasar hukum *force majeure*, dan *force majeure* menurut Undang-undang Cipta Kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Jenis penelitian, jenis pendekatan, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang pembatalan perjanjian secara sepihak; upaya bagi pekerja PKWT untuk mendapatkan hak-haknya menurut Undang-undang Ketenagakerjaan; dan perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan karena *force majeure* menurut Undang-undang Cipta Kerja.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan penutup atau terakhir yang di dalamnya diuraikan kesimpulan dan saran-saran dari berbagai masalah-masalah yang telah penulis rumuskan melalui rumusan masalah dalam penelitian ini. Seluruh data yang diperoleh melalui penelitian yang telah dilakukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditimbulkan karena *force majeure* didasarkan pada tiga aspek hukum: ketidakberpihakan, kepraktisan dan kepastian hukum. Dalam KUH Perdata, Pasal 1245 KUH Perdata mengatur terjadinya peristiwa *force majeure* untuk pembatalan suatu perjanjian. Akan tetapi, pihak yang mengadakan perjanjian harus dapat membuktikan bahwa ternyata ada hambatan yang menghambat pencapaiannya. Selain itu, penarikan diri dari perjanjian hanya dimungkinkan jika diatur dalam klausul perjanjian. Jika perjanjian tidak menyatakan hal ini, perjanjian tidak dapat segera diakhiri. Oleh karena itu, yang dapat dilakukan oleh salah satu pihak adalah menunda kewajiban dengan meninjau klausul dan menambahkan klausul baru untuk diterapkan oleh salah satu pihak dengan memenuhi rasa keadilan.
2. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (1) yang menjelaskan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/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).” Penjelasan Pasal 156 ayat (3) meliputi: a. Cuti tahunan

yang belum di ambil dan belum gugur; b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jika pemutusan hubungan kerja ternyata tidak tercapai kesepakatan antara pekerja dan perusahaan mengenai besarnya hak yang harus diperoleh menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pekerja harus dikenakan Pasal 81 yang berhak atas uang pesangon dan uang penggantian sesuai dengan ketentuan Pasal 46, Pasal 157 A, serta hak atas upah terus menerus selama penyelesaian masalah hubungan kerja sesuai Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, yang pada dasarnya mengatur tentang pengusaha dan pekerja harus terus memenuhi kewajibannya dalam menyelesaikan perselisihan terkait perburuhan.

B. Saran – Saran

Dari paparan hasil penelitian pada BAB IV dan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran yang menjadi catatan kritis dalam tesis ini, antara lain;

1. Untuk mengantisipasi adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pihak perusahaan terhadap pekerja/buruh, dibutuhkan sebuah aturan khusus tentang kondisi force majeure (keadaan memaksa) secara tertulis sehingga ketika kondisi tersebut terjadi perlindungan hukum terhadap pekerja tetap ada sebagaimana unsur-unsur Perjanjian Kerja yang

tercantum dala Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan.

2. Perjanjian yang mencantumkan kondisi force majeure sudah sejak awal diatur guna mengantisipasi hal-hal yang dapat merugikan salah satu pihak. Keberadaan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dalam kaitan dengan pemutusan hubungan kerja dalam kondisi force majeure patut ditinjau kembali karena secara tegas mengatur perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersil*, Cetakan, 1. Jakarta: Kencana, 2010.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cetakan 1. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Abdulkadir Muhamad, *Hukum Perikatan*, 1st ed. Bandung: Citra Aditya, 1992.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, 1st ed. Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1986.
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, 2nd ed. Jakarta: toko gunung agung, 2002.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan ke. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, and Markus Y. Hage, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi* Yogyakarta: Genta Publishing, 2010.
- Biro Humas Kemnaker, “Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK,” *Kementerian Tenaga Kerja RI* Kementerian Tenaga Kerja RI, 2022.
- Domikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Hukum*, 2nd ed. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.
- Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Cetakan X. Bandung: Nusamedia, 2018.
- Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, 3rd ed. Jakarta: Nusamedia, 2009.
- H. Pontang Moerad B.M, *Pembentukan Hukum Melalui Putusan Pengadilan Dalam Perkara Pidana (Monograf)*. Bandung: Alumni, 2005.
- H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Teori Dan Praktek* Jakarta: Kencana, 2017.
- I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* Udayana University Press, 2015.
- Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*, Pertama. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Johnny Ibrahim, *Teory Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* Malang: Bayumedia Publishing, 2005.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cet. 5. Bandung: Mandar Maju, 1986.
- Ketut Artadi dan I Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, “Implementasi Ketentuan-Ketentuan Hukum Perjanjian Ke Dalam Perencanaan Kontrak” Udayana University Press, Denpasar, 2010.
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, 1st ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 14th ed. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Leli Joko Suryono, *Pokok Hukum Perjanjian Indonesia* Jogjakarta: LP3M UMY, 2014.
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian (Monograf)* Bandung: Alumni, 1982.
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, 2nd ed. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001.

- Mariam Darul Badruzaman, *Komplikasi Hukum Perikatan*, 1st ed. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Marwan & Jimmy P, *Kamus Hukum (Dictionary of Law Complete Edition 2)*, 2nd ed. Surabaya: Reality Publisher, 2009.
- Muhammad Syaifuddin, "HUKUM KONTRAK : Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum," in (*Seri Pengayaan Hukum Perikatan*), Cetakan 1. Bandung: CV. Mandar Maju, 2012.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, 3rd ed. Jakarta: kencana, 2008.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi revi. Jakarta: Kencana, 2019.
- Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, te 1. Jakarta: Graha Ilmu, 2014.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. 9. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, 1st ed. Bandung: Bina Cipta, 1977.
- R. Subekti and R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, 35th ed. Jakarta: Pradnya Paramita, 2006.
- Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, 1st ed. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cet 1. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2002.
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, cetakan 34. Jakarta: Pradnya paramita, 1995.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, 2nd ed. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Salim H.S., *Pengantar Hukum Perdata*, 3rd ed. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, 1st ed. Jakarta: Intermassa, 1987.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, 1st ed. Jakarta: PT Intermasa, 1982.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, cetakan 20. Jakarta: Intermasa, 2002.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, 3rd ed. Jakarta: rineka cipta, 2007.
- Sudikno Martosoedibio, *Mengenai Hukum Suatu Pengantar*, 1st ed. Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia (Monograf)*, ed. Safrizar Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2009.
- William Swadling, *The Judicial Construction of Force Majeure Clauses*, 2nd Editio. London: Informa Law from Routledge, 1995.
- Winarni F and Sugiyarso G, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

Undang-undang

- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, *Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Wrus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional* (Indonesia: blik Indonesia deputy Bidang Hukum dan Perundang-undangan, 2020).
- Kementerian Sekretariat Negara RI, and dan Adminitrasi Dan, Deputy Bidang Perundang-undangan Hukum. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Alih

Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Indonesia, 2021.

Menteri Sekretaris Negara Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.* Indonesia: Menteri Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2023.

Sekretaris Negara RI, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* Sekretaris Negara RI, 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sekretariat Negara RI Asisten Deputi Perundang-undangan Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* Indonesia, 2011.

Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 4/Yur/Pdt/2018.

Jurnal atau Internet

Ayu Sulistiya Ningsih, "Aspek Hukum Dan Sistem Pembuktian Pembatalan Perjanjian Secara Sepihak Sebagai Perbuatan Melawan Hukum (Studi Kasus: Putusan MA, No.28 K/Pdt/2016)," *jurnal Pro Hukum* 7, no. 2 (2018): 1-12.

Amadis Rasendhriya Yustiarachman, Soemali, and Bambang Arwanto, "Keabsahan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Sby Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Yang Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksananya (Studi Kasus : PT. Wonokoyo Jaya Corporindo)," *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 3, no. 1 (2023): 419-439.

Apriyodi Ali, Achmad Fitriani, and Putra Hutomo, "Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 1, no. 2 (2022): 270-278.

Agri Chairunisa Isradjuningtias, "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia," *ilmu hukum* 1, no. 1 (2015): 136-158.

A. Samer Ezeldin and Amr Abu Helw, "Proposed Force Majeure Clause for Construction Contracts under Civil and Common Laws," *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction* 10, no. 3 (2018): 1-11.

Andrew T. Guzman, "The Design of International Agreements," *European Journal of International Law* 16, no. 4 (2005): 579-612.

Aspassia Daskalopulu and Marek Sergot, "The Representation of Legal Contracts," *AI & Society* 11, no. 1-2 (1997): 6-17.

Aan Ahmad Sancoko, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal Usm Law Review* 1, no. 2 (2018): 141-157.

Bayu Kurniawan and Arikha Saputra, "Covid-19 Sebagai Keadaan Memaksa (Force Majeure) Dalam Pemutusan Hubungan Kerja," *Legal Brief* 11, no. 3 (2022): 2722-4643.

- Carter B. Casady and David Baxter, “Pandemics, Public-Private Partnerships (PPPs), and Force Majeure | COVID-19 Expectations and Implications,” *Construction Management and Economics* 38, no. 12 (2020): 1077–1085.
- Cornell Law School, “Force Majeure,” last modified 2023, https://www.law.cornell.edu/wex/force_majeure.
- Dhimas Elham Maulana A.W.P., “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure Akibat Pandemi Covid-19,” *Jurist-Diction* 4, no. 3 (2021): 949–971.
- Elena Fumagalli et al., “Statistical Identification of Major Event Days: An Application to Continuity of Supply Regulation in Italy,” *IEEE Transactions on Power Delivery* 21, no. 2 (2006): 761–767.
- Eorostat Statistics Explained, “Glossary: Employment,” *Uni Eropa*, 2020.
- Evita Isretno Israhadi, “The Social Impact of Force Majeure and the Consequences of the Determination of the Covid 19 Disaster Status on Learning the Manpower Law,” *Journal of Social Studies Education Research* 11, no. 4 (2020): 28-51.
- Fajar Yanuarko and Herma Setiasih, “Legal Protection for Workers Who Have Employment Termination Due to Force Majeure” 1, no. 3 (2022): 57-64.
- Fareya Azfar, “The Force Majeure ‘Excuse,’” *Arab Law Quarterly* 26, no. 2 (2012): 249–253.
- GG Corbett, “Agreement: Terms and Boundaries,” *The Role of Agreement in Natural Language*, no. 2000 (2001): 109–122.
- Geovano Ansow and Ninis Nugraheni, “Legal Review of the Implementation of Termination of Employment Relationship With the Reason of the Pandemic Covid-19,” *Legalitas* 15, no. 2 (2021): 185–198.
- Hetiyasari Hetiyasari, “Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19 Legal Liability for Top Companies Cancellation of a Specific Time Work Agreement During the Covid-19 Pandemic Keuntungan / Laba ”. Suat u Perus,” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 13 (2020): 331-339, <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/4807/2626>.
- Hardijan Rusli, “Metode Penelitian Hukum Normatif: Bagaimana?,” *Law Review, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan* V, no. 3 (2006): hlm 50.
- Ingeborg Schwenzer, “Force Majeure and Hardship in International Sales Contracts,” *Victoria University of Wellington Law Review* 39, no. 4 (2008): 709.
- ILO, *Concepts and Definitions of Employment Indicators Relevant to Young People, Guide on Measuring Decent Jobs for Youth*, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_627310.pdf.
- Joseph A. Schumpeter and John Maynard Keynes, “The General Theory of Employment, Interest and Money.,” *Journal of the American Statistical Association* 31, no. 196 (1936): 791.
- Jon Miller, “Coronavirus / COVID-19 and Construction Contracts 1 What Needs to Be Done Now?,” *The Construction & energy Law specialists* 1974 (2020): 1–5.
- Koima Kharisman, “Analisis Yuridis Pembatalan Perjanjian Kerjasama Secara Sepihak Sebagai Perbuatan Melawan Hukum (Studi Kasus Putusan

- Pengadilan Negeri Padangsidempuan No. 24/Pdt.G/PN.,” *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat* 17, no. 3 (2020): 287–322.
- Lidia Febrianti, Thamrin S, and Puti Mayang Seruni, “Standard Clauses in Employment Agreement Based on the Freedom of Contract Principle,” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 8, no. September (2022): 18-29.
- Laurensius Arliman S, “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2017): 74–87, <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>.
- M.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,” *E-Journal Komunikasi Yustisia* 5, No. 3 2022.
- Muhammad Zubi, Marzuki, and Ibnu Affan, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law),” *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 1171–1195.
- Muh Sjaiful, “Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Media Iuris* 4, no. 1 (2021): 37.
- Niru Anita Sinaga, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Teknologi Industri* 6, no. 1 (2017): 159–170, bisnis ritel - ekonomi.
- Nina Semeryanova et al., “Settlement of Disputes upon Termination of Employment Contract by Agreement of Parties,” *E3S Web of Conferences* 164 (2020).
- Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78.
- Nicolas Hachez, “‘Essential Elements’ Clauses in EU Trade Agreements Making Trade Work in a Way That Helps Human Rights?,” *Cuadernos Europeos de Deusto* 53 (2015): 81–106.
- Pahlefi Pahlefi, Raffles Raffles, and Herlina Manik, “Klausula Pembatalan Sepihak Dalam Perjanjian Menurut Peraturan Perundang-Undangan Indonesia,” *Gorontalo Law Review* 2, no. 2 (2019): 72.
- P. N. Junankar, “Employment and Unemployment,” *De Gruyter Handbook of Contemporary Welfare States* (2022): 343–357.
- Peter J Mazzacano, “Force Majeure, Impossibility, Frustration & the Like: Excuses for Non-Performance; the Historical Origins and Development of an Autonomous Commercial Norm in the CISG,” *Nordic Journal of Commercial Law*, no. 2 (2011): 55–55.
- Robert Alexy, “Gustav Radbruch’s Concept of Law,” *Law’s Ideal Dimension* 26, no. 1946 (2021): 107–118.
- Ridhwan Mustajab, *Mayoritas Tenaga Kerja RI Dari Sektor Informal Pada Agustus 2022* (Jakarta, 2022), <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/mayoritas-tenaga-kerja-ri-dari-sektor-informal-pada-agustus-2022>.

- Seng Hansen, “Does the COVID-19 Outbreak Constitute a Force Majeure Event? A Pandemic Impact on Construction Contracts,” *Journal of the Civil Engineering Forum* 6, no. 1 (2020): 201.
- Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional,” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–336.
- Siti Nurwullan and Hendrik Fasco Siregar, “Asas Konsensualisme Dalam Penambahan Klausula Kontrak Berdasarkan Prinsip Itikad Baik,” *Prosiding Enhancing Innovations for Sustainable Development Dissemination of Unpam’s Research Result* (2019): 1-10.
- Suhadi Rizki Herdianto and Faisal Santiago, “Legal Principles of Agreements: A Foundation in Contract Establishment,” in *International Conference On Law, Social Science, Economics, and Education (ICLSSE)*, ed. Eko Eddy Supriyanto et.al (Semarang: EAI, 2022), 1–6.
- Suherman, “The Effectiveness of Force Majeure on the Civil Law and Doctrine Frustration on the Common Law System in Completing Business Disputes During the Covid 19 Pandemic,” *Journal of Archeology of Egypt/Egyptology* 18, no. 7 (2021): 2038–2053.
- Sudibyo Aji Narendra Buwana and Mario Septian Adi Putra, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–1699.
- Tood D. Rakoff, “Contracts of Adhesion: An Essay in Reconstruction,” *Harvard Law Review* 96, no. 6 (1983).
- Ujang Charda, “Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk,” *Jurnal Ilmu Hukum dan Syiar Hukum* 12, no. 2 (2010): 117–134, https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/syiar_hukum/article/view/631.
- Wiwin Budi Pratiwi, “Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Kontrak Bisnis Jual Beli Di Masa Pandemi Covid-19,” *Lex Journalica* 17, no. 2 (2020): 156–162.
- Wong Kian Jun, “A Look At Issues Faced By Employers As A Result Of The Covid-19 Pandemic And Ensuing Movement Control Order,” *Legal Network Series* 1, no. 2 (2020): 1–6.
- Yuliana Y Yuli W, Sulastri, and Dwi Aryanti R, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT),” *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2018): 186–209.
- Yeni Nuraeni, “Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, no. 1 (2020): 1–12.
- Yefrizawati, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian,” *USU Law Journal* 5, no. 1 (2017): 66–76.
- Z Munawir, “Legal Contract of Stall Lots to Support Business and Merchants Security,” *International Journal of Future* 13, no. 2 (2020): 1683–1687, <http://zainimunawir.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/118/2020/08/26541-Article-Text-40818-1-10-20200625-2-2.pdf>.