



EFISIENSI PEMUTUSAN KARYAWAN OLEH PERUSAHAAN DI TENGAH PANDEMI COVID-19 DENGAN DALIL FORCE MAJEURE

Patricia Louise Sunarto

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Abstrak

Artikel yang berjudul “Efisiensi Pemutusan Karyawan oleh Perusahaan di tengah Pandemi COVID-19 dengan Dalil Force Majeure” ini dilatarbelakangi oleh maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh para perusahaan dalam rangka penurunan kemampuan ekonomi di masa pandemi COVID-19 ini. Perusahaan mengambil jalan keluar salah satunya dengan melakukan efisiensi karyawan dengan menggunakan dalil force majeure yang dirasa dapat digunakan untuk mengakhiri kontrak dengan karyawannya. Adapun tujuan dari karya tulis ini menjelaskan pelaksanaan efisiensi karyawan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja yang disertai dengan pemakaian dalil force majeure. Metode penulisan dalam karya ini memakai data sekunder dan data kualitatif yang bersifat deskriptif yang menjelaskan pokok permasalahan dan analitis terhadap data-data sekunder yang ada. Adapun pelaksanaan efisiensi karyawan sah untuk dilakukan perusahaan selama memberikan hak kepada karyawan (Pasal 154A dan 156 UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sedangkan, dalam pemakaian dalil force majeure ditengah COVID-19 terkait efisiensi karyawan diperbolehkan bagi perusahaan yang tutup permanen saja dan mampu membuktikan dalilnya tersebut.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Force Majeure, Pandemi COVID-19.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, kita melihat bahwa terciptanya hubungan hukum antara para pihak bertujuan untuk menjalankan dan

memenuhi kebutuhan hidup mereka masing-masing. Hal ini menjadikan para pihak yang saling membutuhkan satu sama lain sehingga membuat suatu perjanjian kontrak dengan tujuan

perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum dikemudian hari. Ketika suatu perjanjian menjadi sah, maka sejak saat itulah perjanjian tersebut berlaku sama seperti pemberlakuan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Ditekankan sekali bahwa para pihak yang telah membuat perjanjian tidak dapat memutuskan perjanjian secara sepihak, namun perlu disepakati antar kedua belah pihak atau juga dapat dimungkinkan dengan beberapa alasan yang telah diatur dalam undang-undang maupun perjanjian yang ada.

Namun, perjanjian serta kontrak ini terus berjalan tanpa mengenal situasi dan kondisi yang mungkin terjadi di masa yang akan datang, termasuk pandemi COVID-19 yang sedang melanda Indonesia di tahun 2020 ini. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* telah menyatakan bahwa COVID-19 sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat yang wajib dilakukan upaya penanggulangan. Kemudian Keputusan Presiden tersebut dilanjutkan dengan Keppres lainnya yaitu Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* sebagai Bencana Nasional. Dari kedua Keppres ini dinyatakan bahwa COVID-19 menjadi suatu bencana nasional yang sifatnya darurat bagi kesehatan masyarakat sehingga wajib dilakukan upaya penanggulangan.

Sri Mulyani selaku Menteri Keuangan menyatakan bahwa adanya pandemi COVID-19 ini tidak saja menyerpa kesehatan dan menyebabkan krisis, namun juga berujung menekan dunia dari sisi ekonomi global. Hal ini terlihat dengan penurunan ekonomi dalam tahun 2020. Penurunan ekonomi ini secara tidak langsung berdampak kepada kemampuan para pihak dalam melaksanakan kewajibannya dalam

melakukan pemenuhan prestasi. Hal ini dikarenakan hampir semua bentuk prestasi tentunya bergantung dari perekonomian negara. Sehingga dapat dinyatakan bahwa penurunan ekonomi menyebabkan hambatan pemenuhan prestasi bagi para pihak dalam menjalankan perjanjian.

Tidak ada yang menduga kejadian seperti bencana nasional ini akan terjadi. Dimana dampaknya nyata bagi para pihak, para pihak yang seharusnya dapat memenuhi prestasi mereka yang tercantumkan dalam perjanjian masing-masing, kini memiliki hambatan dari banyak faktor diberbagai bidang. Sedangkan di dalam keadaan COVID-19 ini, semua bentuk perjanjian serta kontrak tetap dan harus berlangsung di masyarakat. Termasuk juga perjanjian kontrak yang ada dan berlaku diantara perusahaan dan karyawannya. Berbagai perusahaan mengalami kesulitan dalam menjalankan kontrak yang ada dengan karyawannya, dikarenakan kemampuan ekonomi perusahaan yang menurun di masa pandemi COVID-19 ini.

Dari data jumlah pekerja yang terkena PHK maupun pekerja yang dirumahkan, terlihat dampak yang sangat nyata dari penurunan ekonomi negara terhadap kemampuan ekonomi perusahaan. Perusahaan yang mengalami penurunan kemampuan ekonomi inilah yang kemudian mencari jalan keluar akan masalah yang dihadapi di tengah pandemi ini. Salah satunya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa karyawan. Hal inilah yang disebut sebagai efisiensi karyawan oleh perusahaan. Kondisi seperti ini yang hendak menimbulkan banyak pertanyaan di masyarakat, dikarenakan kesulitan menjalankan perjanjian, maka perusahaan yang sedang terikat dalam perjanjian akan mencoba mencari jalan tengah yang pastinya menguntungkan perusahaan semata-mata.

Efisiensi karyawan yang hendak dilakukan oleh perusahaan dalam masa pandemi ini, membuat perusahaan mencoba mencari dalil yang tepat. Dalil ini sendiri yang nantinya akan menentukan arah dari perjanjian para pihak. Mengingat dalam kondisi pandemi banyak pihak yang mempertanyakan manakah sebutan yang tepat untuk kondisi ini. Sehingga muncullah istilah *force majeure* yang kini akrab dikalangan para pihak yang berkontrak, termasuk berbagai perusahaan. Perusahaan mencari dalil yang tepat untuk menyebut kondisi pada saat ini. Tentunya dalil yang tepat dicari agar dengan tepat perusahaan akan mendapatkan keringanan mengingat penurunan ekonomi yang dialami oleh perusahaan. Dalil yang tepat terhadap efisiensi karyawan menjadi kunci bagi perusahaan yang sedang menghadapi kesulitan dan penurunan ekonomi di masa pandemi COVID-19 ini.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dan informasi dalam karya tulis ini menggunakan teknik studi dokumen. Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Sedangkan jenis data yang digunakan penulis ialah jenis data sekunder. Data sekunder adalah jenis data tambahan yang tidak diperoleh dari sumber utama atau sumber primer. Data sekunder ini diperoleh dengan melakukan studi pustaka, melihat berita, yang kegunaannya ialah untuk mendukung dan memperkuat informasi primer yang sebelumnya telah didapatkan.

Pengolahan data dan informasi dalam karya tulis ini menggunakan teknik penelitian hukum normatif melalui studi pustaka. Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum normatif

adalah “penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka”. Teknik analisis data dalam karya tulis ini menggunakan data kualitatif. Data kualitatif ini bersifat deskriptif yang menjelaskan pokok permasalahan dan analitis terhadap data-data sekunder yang ada. Seluruh hasil data sekunder yang telah ditelaah oleh penulis kemudian data-data tersebut dianalisis oleh penulis dalam bentuk data kualitatif dan disajikan dalam karya tulis ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penetapan Efisiensi Karyawan oleh Perusahaan Sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja berarti bahwa suatu perjanjian atau kontrak diantara perusahaan dan karyawannya berakhir atau batal karena suatu kondisi. Akibat dari kontrak yang batal atau berakhir ini akan menghapuskan prestasi yang seharusnya dipenuhi dalam kontrak yang ada. Perikatan yang muncul akibat dari lahirnya perjanjian akan secara otomatis terhapus juga di antara perusahaan dan karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan oleh perusahaan seringkali menjadi suatu permasalahan yang kerap mendapat perhatian dan banyak dipertanyakan. Hal ini terjadi karena karyawan yang terkena PHK mencari jawaban atau alasan serta pembelaan terhadap dirinya yang merasa dirugikan secara sepihak. Memang dalam praktiknya, karyawan yang terkena PHK dengan begitu saja diberhentikan dari pekerjaannya secara sepihak. Sehingga wajar saja para karyawan yang terkena PHK merasakan ketidakadilan dari berakhirnya kontrak kerja dengan perusahaan.

Dasar hukum bagi pemutusan hubungan kerja terdapat dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam pembahasan ini akan

memfokuskan kepada Pasal 154A ayat (1) (b) UU No. 11 Tahun 2020 yang berisikan alasan pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi salah satunya karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Dalam pasal tersebut menekankan bahwa perusahaan dapat melakukan efisiensi terhadap karyawan dan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan kondisi perusahaan yang akan tutup atau perusahaan mengalami kerugian.

Dalam melakukan efisiensi karyawan terlihat bahwa suatu perusahaan secara tidak langsung memakai prinsip efisiensi ekonomi dalam hukum. Prinsip efisiensi ekonomi menjelaskan tentang bagaimana sebisa mungkin suatu perusahaan melakukan efisiensi terhadap sumber daya yang tersedia dengan cara memaksimalkan dan mengalokasikannya dengan tepat. Dalam hal ini, prinsip efisiensi diterapkan dalam bentuk efisiensi terhadap karyawan yang tujuannya agar perusahaan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik daripada sebelum menerapkan efisiensi itu sendiri. Maka dari itu, prinsip efisiensi yang diterapkan perusahaan dalam pembahasan ini dijadikan dasar pengambilan keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Selain itu, dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menjadi jawaban yang pasti akan isu hukum ini, dimana makna pemutusan hubungan kerja dengan dalil efisiensi tidak dapat dilakukan begitu saja. Pemakaian dalil efisiensi maupun reorganisasi telah diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 sebagai suatu bentuk perbuatan melawan hukum. Oleh karena itu, dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan, tidak dapat

dilakukan dengan memakai dalil efisiensi karena merupakan tindakan melawan hukum yang merugikan pihak lain.

Dari kedua dasar hukum diatas, terlihat seakan terjadi tumpang tindih antara pemberlakuan hukum dalam hal pemutusan hubungan kerja. Disatu sisi, UU Cipta Kerja yang menjadi bagian baru dalam hukum positif Indonesia memperbolehkan pemberlakuan dalil efisiensi. Sedangkan, dalam UU Ketenagakerjaan yang telah berlaku sejak tahun 2003, tidak memperbolehkan hal tersebut sampai-sampai diartikan sebagai tindakan melanggar dan melawan hukum. Lalu bagaimana dengan UU Cipta Kerja sekarang yang memperbolehkan dalil efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja? Apakah masih dianggap melawan hukum atau tidak?

Dalam hal ini, seakan-akan dalam UU Cipta Kerja membalikkan keadaan dari suatu tindakan melawan hukum menjadi tindakan yang diperbolehkan untuk dilaksanakan. Sehingga dampaknya nyata dan mengancam hak bagi para karyawan. Tentu jika melihat UU Cipta Kerja, tindakan efisiensi perusahaan terhadap karyawan tidak merupakan tindakan melawan hukum. Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dengan jelas menekankan bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Maka dari itu, UU Cipta Kerja yang kini berlaku seakan-akan melupakan UUD 1945, dimana seharusnya ada perlakuan yang adil dalam pemutusan hubungan kerja.

Dalam UU Cipta Kerja, karyawan seakan tidak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sehingga dengan alasan efisiensi, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja begitu saja. Perlu diingat bahwa karyawan juga memiliki haknya disini untuk bisa tetap bekerja dan diperlakukan secara adil sesuai Pasal 28 ayat (2) UUD 1945. Oleh

karena itu, karyawan yang merasakan ketidakadilan atas PHK sepihak oleh perusahaan dapat melakukan tindakan-tindakan hukum sebagaimana terdapat dalam Pasal 151 ayat (3) dan (4) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sementara itu, dikarenakan telah dikeluarkannya UU Cipta Kerja yang kini berlaku, perusahaan dapat menjadikan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini memberikan hak kepada karyawan yang terkena dampak efisiensi yaitu di dalam Pasal 156 ayat (1) yaitu,

“bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Selanjutnya, pada Pasal 156 ayat (2) dijelaskan ketentuan dalam memberikan uang pesangon kepada karyawan yang terkena PHK. Uang pesangon yang diterima berbeda-beda besarnya sesuai dengan berapa lama karyawan tersebut bekerja dengan perusahaan terkait.

Penerapan Dalil *Force Majeure* Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19

Dalam hukum dalil inilah yang kemudian akan menentukan suatu hukum yang tentunya dibarengi dengan pembuktian. Jika terjadi kasus-kasus dalam menjalankan perjanjian berkontrak, seperti salah satunya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka dapat menggunakan dalil untuk membantu perusahaan mendapatkan pengertian maupun keringanan. Dalil disini yang akan dibahas ialah dalil dalam keadaan memaksa atau *force majeure*.

Pertama-tama dibutuhkan pemahaman tentang *force majeure*. Keadaan memaksa atau dikenal juga dengan keadaan *force majeure* ialah

suatu keadaan dimana pihak debitur tidak memiliki kemampuan lagi untuk melakukan usaha pemenuhan prestasinya kepada pihak kreditur, yang dimana ketidakmampuan ini berasal dari luar kemauan dan kemampuan debitur. Keadaan memaksa digambarkan dalam suatu kondisi bencana alam dan/atau kejadian-kejadian yang timbul oleh alam. Sehingga tidak memungkinkan bagi para pihak untuk menjalankan kontrak.

Keadaan memaksa dalam berkontrak bisa dikaitkan dengan Teori Ketidakmungkinan yang bermakna bahwa pemenuhan prestasi tidak dapat dilakukan sama sekali lagi. Selanjutnya, Teori Ketidakpastian menekankan bahwa suatu kontrak dalam keadaan sulit mengakibatkan beban bagi debitur untuk melakukan pemenuhan prestasi. Namun, dalam Teori Ketidakpastian masih menuntut pemenuhan prestasi bagi para pihak walaupun dalam keadaan sesulit apapun itu.

Penjelasan selanjutnya mengenai *force majeure* dalam KUHPerdara termuat dalam Pasal 1244 dan 1245. Dalam Pasal 1244 KUHPerdara, apabila debitur gagal membuktikan tidak adanya pelaksanaan perikatan maka debitur akan dihukum dengan penggantian biaya beserta kerugian dan bunganya, sekalipun ia tidak bermaksud melakukan suatu itikad buruk. Sedangkan dalam Pasal 1245 KUHPerdara menjelaskan bahwa dalam suatu keadaan memaksa atau hal-hal yang terjadi secara kebetulan yang membuat debitur tidak dapat melakukan kewajibannya, maka debitur tidak perlu memberikan ganti biaya, bunga, atau kerugian apapun.

Dalam kedua pasal tersebut juga dijabarkan tentang unsur-unsur *force majeure* yang perlu diperhatikan dan dibuktikan terlebih dahulu. Keadaan tersebut harus merupakan hal tak diduga yang menyebabkan debitur tidak dapat menjalankan kewajibannya. Selain itu, perlu dipastikan bahwa tidak ada unsur

kesengajaan di dalamnya, sehingga tidak dapat dipersalahkan kepada debitur. Unsur terakhir yang harus dipastikan ialah itikad baik dari debitur yang pada saat itu tidak dapat menjalankan kewajibannya sementara.

Dari keempat unsur diatas menekankan kepada kondisi *force majeure* yang perlu dibuktikan. Dalam hal ini perusahaan yang sedang mengalami keadaan memaksa, tidak begitu saja bisa menyatakan dirinya sedang dalam keadaan *force majeure*. Perusahaan harus mampu membuktikan dirinya benar-benar dalam keadaan memaksa yang mengakibatkan dirinya tidak dapat melanjutkan suatu kontrak dengan karyawannya.

Pandemi COVID-19 memang berdampak kepada penurunan ekonomi nasional, yang kemudian berdampak lagi kepada penurunan kemampuan ekonomi perusahaan. Hal inilah yang menjadi pembahasan kita, dimana dengan kemampuan ekonomi perusahaan yang melemah, perusahaan akan mencari jalan keluar dari kondisi ini. Sehingga perusahaan menyatakan bahwa dirinya terkena *force majeure* dan lalu mencari jalan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Lalu yang menjadi pertanyaan ialah apakah benar dalil *force majeure* bisa digunakan dalam pemutusan hubungan kerja di masa pandemi COVID-19 ini? Dasar hukum akan pernyataan dan penjelasan tersebut diatas terdapat dalam Pasal 154A ayat (1) huruf d UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam pasal tersebut memungkinkan bahwa suatu pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dapat beralaskan keadaan memaksa atau *force majeure*.

Pemakaian dalil *force majeure* dalam masa pandemi ini dijelaskan dalam pasal tersebut. Penjelasan ini, perusahaan yang bisa menggunakan dalil *force majeure* dalam pemutusan hubungan kerja karyawan ialah hanya perusahaan yang benar-

benar tutup atau bangkrut. Jadi, langkah PHK terhadap karyawan bukan sebagai langkah dalam menyelamatkan suatu perusahaan, melainkan PHK hanya dapat dilakukan jika perusahaan tersebut sudah dinyatakan bangkrut dan tutup permanen.

Dalam hal ini, perusahaan yang tutup bisa juga diartikan sebagai cabang perusahaan yang bangkrut. Sehingga perusahaan pusat melakukan PHK terhadap karyawan dikarenakan perusahaan cabang tersebut bangkrut. Demi mencegah kerugian terus menerus, maka langkah menutup perusahaan cabang yang disertai oleh PHK terhadap karyawan dapat menjadi jalan keluar bagi perusahaan yang mengalami kesulitan maupun penurunan kemampuan ekonomi akibat pandemi COVID-19 ini.

Berbeda halnya dengan efisiensi karyawan yang bertujuan untuk mengurangi pengeluaran suatu perusahaan. Dalam kasus ini banyak terjadi kesalahpahaman. Perusahaan mengira bahwa dapat menggunakan dalil *force majeure* untuk melakukan PHK terhadap karyawan guna memperkaya diri. Padahal yang dimaksudkan dengan dalil *force majeure* hanya berlaku bagi perusahaan yang tutup. Sedangkan perusahaan yang hanya mengalami kerugian namun tidak sampai tutup permanen, tidak dapat menggunakan dalil ini.

Oleh karena itu, dalam penerapannya perusahaan yang kemudian menggunakan dalil *force majeure* dalam melakukan PHK terhadap karyawan berlaku penghapusan atau peniadaan kesalahan (*afwezigheid van schuld*). Dalam hal ini ditekankan bahwa dengan adanya *force majeure* maka akan meniadakan kesalahan yang terjadi, sehingga akibat kesalahan yang telah ditiadakan tadi tidak boleh atau tidak bisa dipertanggung jawabkan kepada perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja. Dengan begitu, bisa

dikatakan dalam hal kondisi seperti ini perusahaan tidak perlu mempertanggungjawabkan apapun terhadap pembatalan kontrak yang terjadi.

Di sisi lain, dalam perihal pemutusan hubungan kerja di masa pandemi COVID-19, sebenarnya bukan menjadi persoalan diantara perusahaan dan karyawannya saja. Persoalan ini juga menjadi tanggung jawab pemerintah dalam menjalankan amanat konstitusional. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dijelaskan bahwa negara bertanggung jawab atas hak bekerja dan penghidupan yang layak bagi warga negaranya. Sehingga perlu diingatkan kembali kepada pemerintah untuk menjalankan amanat ini agar lebih memperhatikan hak para pekerja/buruh yang terkena PHK di masa pandemi COVID-19. Mengingat bahwa pandemi COVID-19 merupakan bencana nasional, membuat pemerintah juga perlu mengambil tindakan atas hak para pekerja/buruh.

Beberapa hak pekerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi, hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6), dan hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Hak-hak tersebut perlu untuk tetap dijaga oleh negara sebagai bentuk pelaksanaan amanat konstitusional walaupun keadaan pandemi COVID-19 sekalipun. Dengan terjaganya hak-hak pekerja/buruh, maka perusahaan tidak bisa menggunakan kondisi pandemi sebagai alasan untuk menghilangkan hak warga negara.

Jadi, penerapan dalil *force majeure* terhadap pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan di masa pandemi COVID-19 dapat dilakukan asalkan perusahaan tersebut dinyatakan tutup atau bangkrut saja. Sedangkan terhadap perusahaan yang hanya mengalami

kerugian namun tidak sampai tutup, tidak dapat menggunakan dalil *force majeure* dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Tidak hanya itu saja, perusahaan juga perlu membuktikan bahwa benar ia mengalami keadaan *force majeure* yang tidak memungkinkan lagi untuk menjalankan perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Efisiensi terhadap karyawan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dapat dilakukan sebagaimana yang tercantumkan di dalam Pasal 154A ayat (1) huruf (b) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Efisiensi terhadap karyawan dilakukan sebagai bentuk penerapan prinsip efisiensi ekonomi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan oleh dan untuk perusahaan. Sehingga dalam pelaksanaannya, walaupun karyawan terkena efisiensi, namun tetap mendapatkan hak-haknya seperti yang dicantumkan dalam Pasal 156 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penerapan dalil *force majeure* terhadap pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi COVID-19 dapat dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan yang memakai dalil ini dan dapat membuktikan keadaannya dengan benar, maka berlaku penghapusan atau peniadaan kesalahan baginya dimana ia tidak dipersalahkan atas pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya. Namun persyaratannya ialah perusahaan yang menggunakan dalil tersebut harus dinyatakan bangkrut atau tutup. Sedangkan, bagi perusahaan yang tidak sampai tutup, tidak dapat menggunakan dalil *force majeure* dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Hakim, I. (2020). Data Sekunder. Diunduh di <https://insanpelajar.com/data-sekunder/> tanggal 3 November 2022.

Miru, Ahmad. (2008). *Hukum Perjanjian & Perancangan Perjanjian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ngurah, I Gusti. (2015), Addendum Kontrak Pemborongan Prespektif Hukum Perjanjian di Indonesia, *Jurnal Advokasi*. 5(2): 184.

Posner, Richard A. (1994). *Economic Analysis of Law*. USA : Harvard University Press.

Prodjodikoro, Wirjono. (1979). *Azas-Azas Hukum Perdata*. Bandung: Sumur Bandung.

Rasuh, Daryl J. Wullanmas A.P.G, Karwur Denny B.A. (2016), Kajian Hukum Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Menurut Pasal 1244 dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Lex Privatum*, 4(2): 12.

Sembiring, Lidya J. (2020). Update Sri Mulyani Soal Krisis Ekonomi Akibat Corona. Diunduh di https://www.cnbcindonesia.com/news/20200828104326-4182671/update-sri-mulyani-soal-krisis-ekonomi-akibat-corona-simak_tanggal_3_November_2022.

Setiawan, R. (1994). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Bina Cipta.

Sidik, Salim H. (2010). *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sidik, Salim H. (2014). *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sinaga, Budiman N.P.D. (2005). *Hukum Perjanjian & Penyelesaian Sengketa dari Perspektif Sekretaris*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Subekti. (1987). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Citra Aditya Bhakti.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (2006). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Subekti, R dan R. Tjitrosudibio. (1976). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Burgerlijk Wetboek*. Jakarta: Pradnya Paramita.