



Renegosiasi Kontrak Pekerja pada Saat Pandemi COVID-19

Renegotiation of Workers' Contracts during the COVID-19 Pandemic

Andrean Gregorius Pandapotan Simamora¹, Ghozi Naufal Qois²,

Nathania Nurianto³, Michelle Warokka Putri⁴

^{1.} Universitas Airlangga, Surabaya. E-mail: Sandreangregorius@yahoo.com

^{2.} Universitas Airlangga, Surabaya. E-mail: dzi.naufal021@gmail.com

^{3.} Universitas Airlangga, Surabaya. E-mail: nathanurianto@gmail.com

^{4.} Universitas Airlangga, Surabaya. E-mail: miichellewarokka@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

COVID-19; Pandemic;
Workers; Companies

ABSTRACT

The existence of the COVID-19 pandemic has made many companies experience losses both in terms of economics and communication relations of course. Some of these companies conducted layoffs (Termination of Employment) for their workers because they were unable to pay wages, it should be in accordance with the provisions of Law 13 of 2003 concerning Manpower employers must fulfill achievements in the form of payment of wages in order to create the principles of justice and proportionality in the contract. There must be legal remedies such as renegotiation of labor contracts to create the principle of justice per applicable legal provision.

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

COVID-19; Pandemi;
Pekerja; Perusahaan

ABSTRAK

Adanya pandemi COVID-19 membuat banyak perusahaan yang mengalami kerugian baik dari sisi ekonomi dan relasi komunikasi tentunya. Beberapa dari perusahaan tersebut melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap pekerjanya karena tidak mampu membayar upah, seharusnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha harus memenuhi prestasi berupa pembayaran upah agar terciptanya asas keadilan dan proporsionalitas dalam kontrak. Harus ada upaya hukum seperti renegosiasi kontrak pekerja agar terciptanya asas keadilan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

1. Pendahuluan

Pada dasarnya, antara perusahaan dan pekerja atau buruh telah melakukan negosiasi untuk mempertemukan kepentingan di antara para pihak dengan tujuan memperoleh kesepakatan yang dicantumkan dalam perjanjian atau kontrak, sehingga para pihak memiliki hubungan kerja yang terikat pada suatu kontrak. Dengan adanya kontrak tersebut, para pihak harus melakukan prestasi yang telah disepakati sebagaimana yang tercantum dalam isi kontrak. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan prestasinya

sebagaimana yang tercantum dalam isi kontrak, maka pihak tersebut dapat dikatakan telah melakukan *wanprestasi*, sehingga akan menimbulkan konsekuensi berupa sanksi seperti memberikan ganti rugi.

Berbicara mengenai hubungan kerja yang tercantum dalam kontrak kerja ini meliputi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian dari Hubungan Kerja adalah: “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Dalam hal ini, hubungan kerja harus dimuat dalam suatu kontrak kerja dengan tujuan untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak mengenai tugas yang harus dikerjakan, kewajiban apa yang harus dilakukan dan hak apa saja yang diperoleh para pihak. Berkaitan dengan sah atau tidaknya perjanjian kerja ini tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang terdiri dari 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian yaitu: adanya kesepakatan, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan kausa yang diperbolehkan.

Pandemi COVID-19 yang telah terjadi di Indonesia dari bulan Maret 2020 hingga saat ini telah mengganggu berbagai bidang sektor, salah satunya di bidang usaha atau bidang bisnis yang mana dengan adanya pandemi COVID-19 dan kebijakan pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) ini menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan pemasukan, namun perusahaan masih berkewajiban untuk melakukan pembayaran misalnya pembayaran upah buruh. Dalam hal ini, perusahaan mengalami banyak kerugian sehingga beberapa perusahaan memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya karena tidak mampu membayar upah. Dengan tidak dapatnya perusahaan melakukan prestasi terhadap pembayaran upah buruh ini maka dapat dikatakan bahwa pengusaha telah melakukan *wanprestasi*.

Berbicara mengenai *wanprestasi*, terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan terjadinya *wanprestasi*, salah satunya adalah terjadinya *force majeure*. Berkaitan dengan *force majeure* ini diatur telah di dalam KUHPerdara dimana salah satu faktor terpenting dari *force majeure* ini adalah adanya keadaan memaksa yang tidak terduga dan di luar kehendak manusia, sehingga tidak dapat menjadi tanggung jawab dari salah satu pihak yang terlibat dalam perjanjian kontrak tersebut. Dalam hal ini, berdasarkan penelitian menyatakan bahwa fakta penyebaran pandemi COVID-19 ini banyak dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia¹, padahal prinsip dari *force majeure* ini tidak serta merta secara otomatis dapat dijadikan sebagai alasan atas pembatalan suatu perjanjian namun dapat dijadikan sebagai cara untuk bernegosiasi dalam membatalkan atau mengubah isi kontrak. Keadaan pandemi COVID-

¹ Mustakim Mustakim dan Syafrida Syafrida, “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia,” *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 7, No. 8 (Juli 21, 2020): 695, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/article/view/16552>.

19 yang memberikan banyak pengaruh di perekonomian, maka banyak juga berpengaruh terhadap kontrak kerja sehingga banyak terjadi ketidakadilan yang sering kali ditemui antara pengusaha dan pekerja.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran PHK yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut:²

1. Alasan Ekonomis:
 - a. Menurutnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan;
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya;
 - d. Pelaksanaannya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan:
 - a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memberikannya sudah cukup banyak;
 - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dll.;
 - c. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya;
 - d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Menjadi pertanyaan adalah apakah kondisi COVID-19 ini masuk ke dalam konsep *force majeure* atau konsep lain seperti *hardship*, sehingga tindakan hukum yang dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh dalam konteks kontrak hubungan kerja dapat memenuhi rasa keadilan.

Perusahaan juga harus bisa memberikan upaya hukum berupa penyelesaian alternatif selain pemutusan hubungan kerja seperti renegosiasi antara pengusaha dengan pekerja agar terciptanya *equality before the law* (adanya persamaan di mata hukum) sehingga tidak ada yang dirugikan dalam melaksanakan suatu kesepakatan dalam perjanjian kerja.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan undang-undangan, pendekatan kasus serta pendekatan konsep. Maksud dari pendekatan undang-undang (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua undang-

² Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Jurnal Studi Manajemen* 9, No. 2 (2015): 202-214.

undang dan regulasi yang terkait dengan “Tindakan Hukum Renegosiasi Kontrak Kerja Antara Buruh dengan Perusahaan Selama Masa Pandemi COVID-19” seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional.³ Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum seperti doktrin *hardship*.⁴

3. Keterkaitan *Force Majeure* dan *Hardship* dalam Kontrak Kerja Karena COVID-19

Pada dasarnya kontrak itu terjadi dikarenakan adanya suatu hubungan perjanjian antara kedua belah pihak dengan ingin mencapai suatu tujuan yaitu memperoleh suatu kesepakatan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mencapai adanya kesepakatan di antara para pihak maka dilakukan negosiasi yang bertujuan untuk mempertemukan kepentingan di antara para pihak yang berujung untuk memperoleh suatu kesepakatan,⁵ oleh karena itu hakikat kontrak adalah mengikat kedua belah pihak. Isi dari suatu kontrak mengandung sebuah perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak sebagaimana isi kontrak tersebut harus dilaksanakan supaya tidak terjadi ingkar janji atau yang dikenal dengan wanprestasi. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi prestasi yang sebagaimana telah diatur atau tercantum dalam isi kontrak, maka akan berakibat adanya konsekuensi berupa sanksi yang ada dan yang paling sering digunakan adalah ganti rugi.

Terdapat 3 (tiga) faktor yang merupakan alasan terjadinya wanprestasi yaitu kesalahan dapat berupa kelalaian atau kesengajaan, terjadinya *force majeure*, dan *rebus sic stantibus*.⁶ Wanprestasi tidak hanya semata-mata karena kelalaian oleh salah satu pihak, akan tetapi terdapat suatu keadaan yang lain sehingga tidak dapat dilakukan pemenuhan prestasi. Pada umumnya diaturnya klausul *force majeure* dalam kontrak mempunyai maksud yaitu untuk memberikan batasan-batasan yang jelas terkait dengan kegagalan pemenuhan kontrak yang disebabkan oleh kelalaian para pihak itu sendiri dan/atau yang disebabkan oleh suatu keadaan yang memaksa di luar kehendak manusia.⁷ Dengan adanya klausul *force majeure* dalam suatu kontrak itu bertujuan untuk mencegah terjadinya kerugian salah satu pihak karena *act of God*, seperti gempa bumi, kebakaran, banjir bandang, hujan

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 1 ed. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), 133.

⁴ Ibid., 135.

⁵ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 1.

⁶ Niru Anita Sinaga, “Perspektif Force Majeure dan Rebus Sic Stantibus dalam Sistem Hukum Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 11, No. 1 (2020): 4, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/648>.

⁷ Sri Lestari Poernomo Nugraha R, Ma’ruf Hafidz, “Analisis Pandemi Corona Virus Disease 2019 sebagai Alasan Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Hukum Perdata di Indonesia,” *Journal of Lex Generalis* 2, No. 3 (2021): 919.

badai, angin topan, perang saudara, revolusi, blokade, embargo, dan lain sebagainya.⁸ Sehubungan dengan hal tersebut, dengan adanya batasan-batasan dan memiliki tujuan yang jelas terkait dengan *force majeure* akan memberikan kepastian hukum kepada para pihak yang terlibat dalam perjanjian kontrak tersebut. Pengertian tentang *force majeure* adalah suatu keadaan atau peristiwa yang terjadi di luar kekuasaan manusia yang menyebabkan tidak dapat terpenuhinya prestasi dari debitur dan debitur tidak dapat menanggung risiko tersebut.⁹ Berkaitan dengan *force majeure* telah diatur dalam KUHPerdara yaitu terdapat dalam Pasal 1224-1225, 1444-1445 KUHPerdara. Terdapat unsur-unsur yang dapat digolongkan terkait dengan keadaan memaksa yaitu:¹⁰

1. Terjadi di luar kesalahan, baik sengaja atau lalai;
2. Debitur tidak beritikad buruk;
3. Para pihak telah berupaya dengan itikad baik untuk menghindari peristiwa tersebut;
4. Musnahnya barang terutang, baik barang binasa, barang berada di luar perdagangan, barang hilang;
5. Tidak terpenuhinya prestasi karena peristiwa yang berada di luar perdagangan, barang hilang;
6. Terjadinya di luar kemampuan manusia;
7. Tidak terpenuhinya prestasi karena peristiwa yang berada di luar kekuasaan manusia atau tidak dapat diatasi;
8. Terjadi di luar kemauan atau kehendak;
9. Menimbulkan kerugian bagi para pihak dalam perikatan;
10. Berpengaruh secara langsung terhadap prestasi.

Salah satu unsur yang terpenting dari *force majeure* ini adalah adanya keadaan memaksa yang tidak terduga dan di luar kehendak manusia, sehingga tidak dapat menjadi tanggung jawab dari salah satu pihak yang terlibat dalam perjanjian kontrak tersebut. Prinsip *force majeure* ini tidak serta merta secara otomatis dapat dijadikan sebagai alasan atas pembatalan terhadap suatu perjanjian, akan tetapi dapat dijadikan sebagai jalan untuk bernegosiasi dalam membatalkan atau mengubah isi kontrak tersebut.¹¹ Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin maju, maka terdapat doktrin yang baru yaitu doktrin *hardship* yang sebagaimana doktrin ini ada karena dipandang lebih memberikan jalan keluar secara elegan dalam penyelesaian kegagalan pemenuhan kewajiban kontraktual, jika dibandingkan dengan *force majeure*.¹² Doktrin *hardship* lebih fleksibel dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang terjadi dalam kontrak perjanjian antara para pihak. Terkait dengan pengaturan, doktrin *hardship* belum diatur dalam KUHPerdara karena doktrin *hardship* merupakan doktrin yang baru muncul, akan tetapi dalam jika

⁸ Annisa Dian Arini, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis," *Jurnal Supremasi Hukum* 9, No. 1 (2020): 51.

⁹ Ibid., 50.

¹⁰ Nugraha R, Ma'ruf Hafidz, "Analisis Pandemi Corona Virus Disease 2019 sebagai Alasan Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Hukum Perdata di Indonesia," 924.

¹¹ Arini, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis," 54.

¹² Agus Yudha Hernoko, "Force Majeure Clause atau Hardship Clause: Problematika dalam Perancangan Kontrak Bisnis," *Perspektif* XI, No. 3 (2006): 206.

melihat Pasal 6.2.2 UPICC terdapat definisi *hardship* yaitu peristiwa yang secara fundamental telah mengubah keseimbangan kontrak yang disebabkan oleh biaya pelaksanaan kontrak meningkat sangat tinggi membebani pihak yang melaksanakan kontrak (debitur) atau nilai pelaksanaan kontrak menjadi sangat berkurang bagi pihak yang menerima (kreditur), dan peristiwa itu terjadi atau diketahui oleh pihak yang dirugikan setelah penutupan kontrak, peristiwa tidak dapat diperkirakan secara wajar oleh pihak yang dirugikan pada saat penutupan kontrak, peristiwa terjadi di luar kontrol dari pihak yang dirugikan, dan risiko dari peristiwa itu tidak diduga oleh pihak yang dirugikan.¹³ Dengan adanya prinsip *hardship* ini maka akibat hukum yang ditimbulkan adalah harus dilakukan negosiasi ulang berdasarkan dengan kesepakatan para pihak yang sebagaimana dalam mengajukan negosiasi ulang tersebut pihak yang merasa dirugikan harus memberikan dasar alasan yang jelas terkait diajukannya permohonan negosiasi ulang kontrak tersebut.¹⁴

Terkait dengan hubungan kerja yang sebagaimana tercantum dalam kontrak kerja yang meliputi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak maka dengan melihat ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian dari Hubungan Kerja adalah: “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja ini perlu dicantumkan dalam kontrak kerja dengan tujuan supaya setiap para pekerja/buruh dapat memberikan kejelasan terkait dengan tugas yang dikerjakan, kewajiban apa yang harus dilakukan, dan hak apa saja yang diperoleh pekerja/buruh. Dengan adanya suatu kejelasan tersebut, akan memberikan kepastian hukum kepada para pihak, tidak hanya bagi pihak pekerja/buruh akan tetapi kepada pihak pengusaha. Terkait dengan adanya suatu perjanjian kerja, tunduk pada aturan Pasal 1320 KUHPerdara yang terdapat 4 (empat) syarat adanya suatu perjanjian yaitu adanya kesepakatan, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan kausa yang diperbolehkan.

Terkait dengan *force majeure* dan *hardship* selalu ada persamaan dan perbedaan. Berbicara mengenai persamaan *force majeure* dengan *hardship*, baik *force majeure* maupun *hardship* adalah peristiwa yang tidak diduga dan diharapkan terjadi pada saat perjanjian disepakati, hal tersebut terjadi di luar kesalahan dan risiko debitur. Sedangkan meninjau dari sisi perbedaannya maka *force majeure* menghalangi pelaksanaan prestasi debitur, sedangkan *hardship* secara fundamental mengubah keseimbangan perjanjian, atau dengan kata lain jika pada *hardship* belum terjadi wanprestasi, sedangkan pada saat *force majeure* telah terjadi wanprestasi.¹⁵ Akibat *force majeure* tidak terlaksananya

¹³ Ibid., 215.

¹⁴ Taufik Armandhanto dan Yovita Arie M, “Paradigma Prinsip Hardship dalam Hukum Perjanjian Pasca Era New Normal di Indonesia,” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 4, No. 1 (2021): 56.

¹⁵ Govi Tri Saputra, “Formulasi Klausula Force Majeure Dalam Kontrak Dagang Internasional,” *Jurist-Diction* 3, No. 3 (April 13, 2020): 1007, <https://e-journal.unair.ac.id/JD/article/view/18634>.

perjanjian, akibat *hardship* memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk menuntut renegosiasi perjanjian.¹⁶

Keadaan di Indonesia sekarang ini sedang mengalami pandemi *Coronavirus Disease 2019* atau yang dikenal dengan istilah *COVID-19* yang sebagaimana *COVID-19* ini membawa banyak pengaruh di dunia, tidak hanya terkait dengan kesehatan akan tetapi berdampak juga kepada perekonomian di Indonesia. Banyak perekonomian negara-negara lain jatuh karena adanya pandemi ini, oleh karena itu harus ada upaya hukum terkait penyelesaian permasalahan yang terjadi akibat adanya pandemi *COVID-19* yang tidak kunjung selesai. Dengan keadaan tersebut, maka keluarlah kebijakan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (*COVID-19*) Sebagai Bencana Nasional. Hasil dari kebijakan tersebut menimbulkan kegiatan pembatasan masyarakat seperti *social distancing*, *physical distancing*, maupun *work from home*, maka dari itu dengan pembatasan yang ada dengan memiliki tujuan untuk menjaga kesehatan tiap masyarakat akan tetapi di sisi lain juga memberikan dampak terhadap perekonomian. Keadaan tersebut juga membawa dampak hukum kepada para pihak yang melakukan perjanjian kontrak karena kondisi untuk pemenuhan prestasi pemenuhan kontrak tersebut sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini, oleh karena itu dibutuhkan renegosiasi kontrak agar dapat membentuk kesepakatan yang baru demi melindungi kedua belah pihak.

Jika dilihat dalam konteks *force majeure* maka pada dasarnya keadaan pada masa *COVID-19* ini dapat dimasukkan dalam konsep *force majeure* karena keadaan *COVID-19* ini di luar kendali manusia dan menimbulkan kerugian di antara pihak dalam hubungan kontrak. Tetapi jika keadaan *COVID-19* ini dianggap sebagai suatu keadaan *force majeure* maka kontrak kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja dianggap bahwa perusahaan telah melakukan wanprestasi dengan tidak dipenuhinya prestasi-prestasi yang seharusnya dipenuhi berdasarkan kontrak kerja yang ada. Walaupun dengan adanya *force majeure* dapat dijadikan dalil untuk melakukan pembatalan kontrak, tetapi jika pembatalan dilakukan maka banyak sekali para buruh/pekerja yang akan kehilangan pekerjaannya. Sehingga tidak menyelesaikan permasalahan yang ada karena adanya pandemi *COVID-19* ini.

Jika kondisi *COVID-19* ini dimasukkan ke dalam konsep *hardship* yang dimana kondisi fundamental telah mengubah keseimbangan kontrak yang disebabkan oleh biaya pelaksanaan kontrak meningkat sangat tinggi yang membebani pihak terhadap pelaksanaan kontrak (debitur) atau nilai pelaksanaan kontrak menjadi sangat berkurang bagi pihak yang menerima (kreditur), maka tidak ada wanprestasi yang muncul di antara para pihak, sehingga renegosiasi adalah langkah yang wajib untuk ditempuh guna

¹⁶ “Apakah Force Majeure dan Hardship dapat Diterapkan Sebagai Alasan Penundaan atau Pembatalan Prestasi dalam Kontrak Saat Pandemi? Sumber: Apakah Force Majeure dan Hardship dapat Diterapkan Sebagai Alasan Penundaan atau Pembatalan Prestasi dalam Kontrak Saa,” *KlikLegal*, last modified 2020, diakses Desember 18, 2021, <https://kliklegal.com/apakah-force-majeure-dan-hardship-dapat-diterapkan-sebagai-alasan-penundaan-atau-pembatalan-prestasi-dalam-kontrak-saat-pandemi/>.

menyesuaikan kontrak kerja yang ada dengan kondisi ekonomi yang terjadi karena adanya COVID-19.

4. Upaya Tindakan Hukum Berupa Renegosiasi

Negosiasi merupakan suatu bentuk upaya hukum untuk menyelesaikan perkara yang sistemnya alternatif, upaya ini sering kali kita temui dalam kehidupan sehari-hari contohnya dalam melakukan transaksi bisnis, pelaksanaan kontrak, dan lain-lainnya. Negosiasi termasuk penyelesaian sengketa alternatif sebagaimana diatur oleh Undang-Undang 30 Tahun 1999 mengenai Penyelesaian Sengketa Alternatif sama halnya seperti ADR (*Alternative Dispute Resolution*), Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Pada dasarnya hubungan kontraktual merupakan hubungan yang menyangkut keadilan di antara para pihak. Kepentingan para pihak yang dituangkan dalam kontrak haruslah menuntut pertukaran kepentingan yang adil dan proporsional.

Sehubungan dengan hal tersebut, jika ingin menganalisis tentang asas proporsionalitas dalam Renegosiasi Kontrak dimulai dari filosofis keadilan berkontrak.¹⁷ Dalam melakukan renegosiasi kontrak maka perlu dikemukakan pula tentang teori-teori keadilan, sehingga hasil dari renegosiasi kontrak tersebut dapat proporsional dan memenuhi rasa keadilan. Pertanyaan terkait keadilan merupakan suatu yang rumit bahkan sangat abstrak. Apalagi dengan berbagai kepentingan yang sedemikian kompleks. Menurut Thomas Aquinas keadilan berhubungan dengan 3 (tiga) struktur fundamental yaitu:¹⁸

1. Hubungan antar individu;
2. Hubungan antara masyarakat sebagai keseluruhan dengan individu;
3. Hubungan antara individu terhadap masyarakat secara keseluruhan.

Dari hubungan dasar tersebut, menurut Thomas Aquinas¹⁹ menyatakan bahwa keadilan distributif yang dimana merupakan suatu penghormatan pada person manusia (*acceptio personarum*) dan keluhuran (*dignitas*). Perlu di kemukakan pula dalam konteks keadilan distributif ini, keadilan dengan kepatutan (*equity*) tidak hanya dinilai dari penetapan nilai yang aktual, tetapi juga atas dasar kesamaan antara satu hal dengan hal yang lainnya (*aequalitas rel ad rem*). Bentuk kesamaan tersebut ada 2 (dua) yaitu:

1. Kesamaan proporsional (*aequalitas proportionis*);
2. Kesamaan kuantitas dan jumlah (*aequalitas quantitas*).

Thomas Aquinas menyatakan bahwa apabila sesuatu yang dibagikan/diberikan kepada seseorang sebanding dengan yang seharusnya diterima maka (*praeter proportionem dignitas ipsius*) maka penghormatan terhadap person telah terwujud. Dengan demikian pengakuan terhadap person haruslah diarahkan kepada kepatutan (*dignity*), kemudian

¹⁷ Hernoko, "Force Majeure Clause atau Hardship Clause: Problematika dalam Perancangan Kontrak Bisnis," 43.

¹⁸ E. Sumaryono, *Etika Profesi Hukum* (Yogyakarta: Kanisius, 1995), 124.

¹⁹ Ibid., 125–126.

pelayanan dan penghargaan didistribusikan secara proporsional atas dasar harkat dan martabat manusia.²⁰

Sehubungan dengan hal yang telah diuraikan di atas, menurut pengarang modern yaitu John Bostright dan Manuel Velasquez dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:²¹

1. Keadilan distributif (*distributif justice*) yang dimana *benefit and burdens* haruslah dibagi secara adil.
2. Keadilan retributif (*retributif justice*) yang berhubungan dengan kesalahan, dimana orang yang bersalah haruslah hukum atau denda yang diberikan bersifat adil.
3. Keadilan kompensatoris (*compensatory justice*) yang menyangkut juga kesalahan yang dilakukan. Tetapi dalam sudut pandang lain. Perbedaan dengan keadaan retributif adalah kompensasi atau ganti rugi kepada pihak yang dirugikan merupakan kewajiban moral.

Dari beberapa pandangan terkait keadilan yang telah diuraikan di atas, maka keadilan distributif merupakan keadilan yang dipandang sebagai awal mula segala jenis keadilan. Pangkalan teori keadilan yang berkembang di masyarakat melalui telaah para ahli pada umumnya berpangkal dari keadilan distributif, walaupun dengan versi dan sudut pandangnya masing-masing.²² Dengan demikian Renegosiasi Kontrak yang merupakan hubungan kontraktual antara para pihak tentunya harus didasarkan pada pemikiran proporsional yang terkandung di dalamnya keadilan distributif. Pertukaran kepentingan antara para pihak seyogyanya didistribusikan sesuai dengan hak dan kewajiban secara proporsional agar terwujudnya keadilan dalam berkontrak.²³

Dalam teori etika modern terdapat 2 (dua) prinsip untuk keadilan distributif yaitu prinsip formal dan prinsip materiil. Prinsip tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Prinsip *Formal*. Aristoteles mengemukakan bahwa "*equals ought to be treated equally and unequally maybe treated unequally*" prinsip ini memiliki kondisi yang seluruh keadaannya dalam keadaan "*ceteris paribus*" prinsip ini menolak adanya perbedaan perlakuan.²⁴
2. Prinsip *Materiil*. Hubungan prinsip ini dengan prinsip formal adalah bersifat korelatif, dimana aspek formalitas prosedural dalam prinsip formal tetap memperhatikan aspek substantif terhadap penghargaan perlakuan kepada masing-masing pihak.

²⁰ E. Sumaryono, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas* (Yogyakarta: Kanisius, 2002), 90-91.

²¹ Ibid.

²² Hernoko, "Force Majeure Clause atau Hardship Clause: Problematika dalam Perancangan Kontrak Bisnis," 46.

²³ Ibid.

²⁴ K. Bertens, *Pengantar Etika Bisnis* (Yogyakarta: Kanisius, 2000), 105.

Pendapat ini juga diperkuat oleh pandangan L.J. van Apeldoorn,²⁵ J. Van Kan dan J.H. Beekhuis²⁶ yang menyatakan bahwa keadilan adalah memperlakukan yang sama dan memperlakukan yang tidak sama sebanding dengan ketidaksamaannya. Kesamaan hakiki dalam pembagian kebutuhan-kebutuhan hidup tidaklah selalu dalam asas keadilan. Dengan demikian perlunya dimaknai makna keadilan dari suatu asas yang menentukan "bentuk" menjadi asas yang memberikan "isi" dari suatu standar atau ukuran.²⁷

Pada dasarnya kata sepakat merupakan satu-satunya tujuan proses negosiasi dalam kontrak,²⁸ tetapi konsep kata sepakat ini yang masih sangat abstrak. Proses negosiasi yang merupakan tempat pertukaran kepentingan para pihak berjalan sesuai dengan dinamika kontrak itu sendiri. Menurut Budiono Kusumohamidjojo terdapat 2 (dua) sifat negosiasi yaitu negosiasi yang bersifat positif dan bersifat negatif. Pembagian ini bukan didasarkan pada baik atau buruknya suatu negosiasi, tetapi didasarkan suasana dialog yang berkembang di antara para pihak itu sendiri. Negosiasi bersifat positif adalah negosiasi dengan tujuan mencapai suatu kontrak yang bersifat kerja sama di antara para pihak. Maksud dari kontrak tersebut yang dimana untuk memulai sesuatu yang baru dan menghasilkan suatu yang bermanfaat merupakan perwujudan sifat positif dari negosiasi tersebut. Kemudian untuk negosiasi yang bersifat negatif adalah jika tujuan dari negosiasi dalam kontrak tersebut adalah untuk mencapai suatu perdagangan. Sifat negatif ini didapat karena tujuan dari adanya negosiasi adalah mengakhiri perselisihan atau sengketa di antara para pihak yang bersifat negatif.

Perlu dikemukakan juga terkait pandang Anthony Klok dan Gerald S. Williams bahwa kepustakaan dalam negosiasi kontrak pada umumnya menyatakan negosiasi kontrak yang bersifat positif merupakan negosiasi yang kooperatif, sedangkan negosiasi atas kontrak yang bersifat negatif merupakan negosiasi yang kompetitif.²⁹ Pandangan demikian tidak sepenuhnya tepat, hal ini karena pada dasarnya dalam suatu negosiasi di dalam kontrak, para pihak juga akan berkompetisi dalam memperoleh manfaat semaksimal mungkin dari kerja sama yang akan mereka lakukan. Sehingga baik dalam negosiasi yang bersifat positif maupun negatif tetap ada kemungkinan unsur kompetitif di dalam negosiasi tersebut. Begitu juga sebaliknya, dimana tidak akan berhasil suatu negosiasi yang bersifat negatif jika para pihak tidak mau berkompromi untuk melakukan kerja sama. Dalam negosiasi yang bersifat negatif tidak hanya perbedaan yang tajam atau prinsipil saja yang ada. Jika dalam suatu negosiasi hanya ada perbedaan maka perselisihan dalam kontrak tersebut tidak akan pernah berakhir. Bahkan dalam suatu negosiasi yang dianggap tidak menguntungkan sekalipun, negosiator akan mencatat cara yang dirasa efektif guna menuju suatu kesepakatan yang sama poin utama yang dapat menentukan suatu

²⁵ L. J. van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), 11–13.

²⁶ J. van Kan dan J.H. Beekhuis, *Pengantar Ilmu Hukum*, trans. Moh. O. Masdoeki (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), 171–172.

²⁷ Hernoko, "Force Majeure Clause atau Hardship Clause: Problematika dalam Perancangan Kontrak Bisnis," 47.

²⁸ Budiono Kusumahamidjojo, *Panduan Negosiasi Kontrak* (Jakarta: Grasindo, 1999), 9.

²⁹ Ibid., 11.

negosiasi, baik itu yang bersifat positif maupun negatif adalah bergantung pada iktikad baik para pihak. Dalam melakukan negosiasi haruslah memiliki iktikad baik yang bersifat timbal balik (*resiproritas*).³⁰

Pertanyaan terkait kenapa melakukan negosiasi, kapan, dan bagaimana harus melakukan negosiasi. Pertanyaan tersebut merupakan langkah awal yang harus dipahami sebelum melakukan negosiasi. Menurut Jeremy G. Thorn pada umumnya syarat-syarat berikut merupakan pertimbangan kapan suatu negosiasi dilakukan yaitu sebagai berikut:³¹

- a. Kedua belah pihak akan melakukan suatu perjanjian;
- b. Terdapat perjanjian atau konflik di antara beberapa pihak;
- c. Terdapat variabel untuk dipertukarkan melalui konsesi;
- d. Kedua belah pihak memiliki wewenang untuk mengubah syarat-syarat mereka;\
- e. Apabila terjadi sesuatu yang sangat luar biasa.

Dengan kondisi *COVID-19* jika dipandang sebagai suatu kondisi *hardship* sehingga renegotiasi menjadi suatu kewajiban, khususnya di dalam kontrak kerja, maka renegotiasi antara perusahaan dengan buruh/pekerjanya haruslah melihat aspek proporsional dan keadilan. Kondisi ekonomi yang tidak stabil karena adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar yang menyebabkan perputaran perusahaan tidak berjalan dengan keadaan normalnya. Maka bukanlah suatu hal yang adil jika para pekerja/buruh menuntut pemenuhan prestasi yang semula telah disepakati di dalam kontrak kerja, sedangkan perusahaan tersebut tidak mampu untuk memenuhi prestasi yang harus dipenuhi kepada pekerja karena siklus perputaran antara *supply* dan *demand* tidak berjalan dengan kondisi normal. Sehingga menyebabkan *cash flow* perusahaan tidak berjalan lancar.

Tetapi perlu dikemukakan pula bahwa renegotiasi yang dilakukan perusahaan kepada pekerjaanya haruslah proporsional dan memenuhi rasa keadilan. Maksudnya adalah dalam mengajukan perubahan kontrak kerja haruslah melihat kondisi buruh dan kelayakan. Bisa muncul kemungkinan bahwa hasil yang ingin dicapai perusahaan dalam renegotiasi ini seperti penurunan upah buruh, pengalihan kewajiban prestasi kepada buruh menjadi kepemilikan saham perusahaan tersebut, atau keputusan lain yang dimana tujuannya adalah agar *cash flow* perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik walaupun keadaan *supply demand* di pasar tidak berjalan sebagai mana mestinya. tetapi kebijakan yang diambil juga harus proporsional dengan melihat kondisi buruh, kelayakan dan aspek-aspek yang lainnya, sehingga kontrak kerja yang dihasilkan dari renegotiasi tersebut memenuhi rasa keadilan dan proporsional.

5. Kesimpulan

Kontrak merupakan hubungan perjanjian antara para pihak dengan memiliki tujuan untuk memperoleh suatu kesepakatan demi kepentingan bersama. Tetapi hubungan kontraktual

³⁰ Ibid.

³¹ Jeremy G. Thorn, *Terampil Bernegosiasi*, trans. Edi Nugroho (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1995), 20-21.

tersebut tetap harus melihat aspek proporsionalitas dan keadilan. Kondisi pandemi COVID-19 ini dapat dimasukkan ke dalam konsep *force majeure* ataupun *hardship*. Tetapi jika melihat konteks kontrak kerja maka konsep *hardship* lebih memenuhi rasa keadilan karena langkah yang wajib dilakukan adalah renegotiasi kontrak kerja tersebut. Sedangkan jika menggunakan konsep *force majeure* maka renegotiasi bukanlah suatu kewajiban, tetapi sebagai suatu opsi, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat dipilih oleh perusahaan tanpa melakukan renegotiasi terlebih dahulu. Dalam melakukan renegotiasi kontrak dalam konteks kontrak kerja haruslah memenuhi rasa keadilan dengan melihat dari berbagai variabel, baik dari sudut pandang perusahaan ataupun sudut pandang buruh, sehingga hasil dari renegotiasi tersebut menghasilkan kontrak yang proporsional dan berkeadilan.

Daftar Pustaka

- Apeldoorn, L. J. van. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Arini, Annisa Dian. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis." *Jurnal Supremasi Hukum* 9, No. 1 (2020): 1–24.
- Armandhanto, Taufik, dan Yovita Arie M. "Paradigma Prinsip Hardship dalam Hukum Perjanjian Pasca Era New Normal di Indonesia." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 4, No. 1 (2021): 50–60.
- Bertens, K. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius, 2000.
- Buwana, Sudibyo Aji Narendra, dan Mario Septian Adi Putra. "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Studi Manajemen* 9, No. 2 (2015).
- Hernoko, Agus Yudha. "Force Majeure Clause atau Hardship Clause: Problematika dalam Perancangan Kontrak Bisnis." *Perspektif* XI, No. 3 (2006).
- . *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Kan, J. van, dan J.H. Beekhuis. *Pengantar Ilmu Hukum*. Diterjemahkan oleh Moh. O. Masdoeki. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Kusumahamidjojo, Budiono. *Panduan Negosiasi Kontrak*. Jakarta: Grasindo, 1999.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. 1 ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Mustakim, Mustakim, dan Syafrida Syafrida. "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia." *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 7, No. 8 (Juli 21, 2020): 695–706. <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/article/view/16552>.
- Nugraha R, Ma'ruf Hafidz, Sri Lestari Poernomo. "Analisis Pandemi Corona Virus Disease

2019 sebagai Alasan Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Hukum Perdata di Indonesia.” *Journal of Lex Generalis* 2, No. 3 (2021).

Saputra, Govi Tri. “Formulasi Klausula Force Majeure Dalam Kontrak Dagang Internasional.” *Jurist-Diction* 3, No. 3 (April 13, 2020): 991. <https://e-journal.unair.ac.id/JD/article/view/18634>.

Sinaga, Niru Anita. “Perspektif Force Majeure dan Rebus Sic Stantibus dalam Sistem Hukum Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 11, No. 1 (2020): 1–27. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/648>.

Sumaryono, E. *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*. Yogyakarta: Kanisius, 2002.

———. *Etika Profesi Hukum*. Yogyakarta: Kanisius, 1995.

Thorn, Jeremy G. *Terampil Bernegosiasi*. Diterjemahkan oleh Edi Nugroho. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1995.

“Apakah Force Majeure dan Hardship dapat Diterapkan Sebagai Alasan Penundaan atau Pembatalan Prestasi dalam Kontrak Saat Pandemi? Sumber: Apakah Force Majeure dan Hardship dapat Diterapkan Sebagai Alasan Penundaan atau Pembatalan Prestasi dalam Kontrak Saa.” *KlikLegal*. Last modified 2020. Diakses Desember 18, 2021. <https://kliklegal.com/apakah-force-majeure-dan-hardship-dapat-diterapkan-sebagai-alasan-penundaan-atau-pembatalan-prestasi-dalam-kontrak-saat-pandemi/>.