

**TANGGUNG JAWAB HUKUM PERSEROAN TERBATAS
TERHADAP PEMENUHAN HAK KARYAWAN
DALAM KEADAAN SULIT (*HARDSHIP*)
PADA MASA PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh:

SYAHIRAH NUR AISYAH

02011381823317

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Syahirah Nur Aisyah
Nim : 02011381823317
Program Kekhususan./Bagian : Hukum Perdata

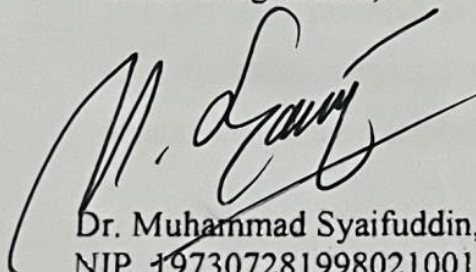
JUDUL:
**TANGGUNG JAWAB HUKUM PERSEROAN TERBATAS
TERHADAP PEMENUHAN HAK KARYAWAN
DALAM KEADAAN SULIT (*HARDSHIP*)
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 24
Desember 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh
Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, Desember 2022

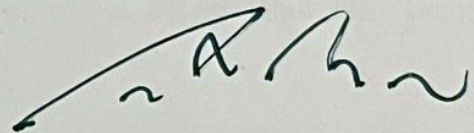
Mengesahkan,

Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,



H. Ahmaturrahman, S.H., M.H.
NIP. 196405301989031002



Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,


Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Syahirah Nur Aisyah
No. Induk Mahasiswa : 02011381823317
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 11 Oktober 2000
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila saya terbukti telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Desember 2022



Syahirah Nur Aisyah
NIM. 02011381823317

MOTO DAN PERSEMBAHAN

The best way to get started is to quit talking and begin doing.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- 1. Kedua Orang Tua, Saniyyah dan Emir**
- 2. Keluarga Besar**
- 3. Sahabat**
- 4. Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Yang Maha Esa karena berkat dan kasih karunia-Nya penulis telah berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Keadaan Sulit (*Hardship*) Pada Masa Pandemi Covid-19.**

Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mengikuti ujian skripsi/komprehensif guna memperoleh gelar sarjana hukum pada program kekhususan/bagian hukum perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Secara khusus, penulis ucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum. dan Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H. yang telah membimbing dan membina penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat menerima berbagai saran dan kritik konstruktif dari berbagai pihak guna memperbaiki skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat secara teoritis maupun praktikal bagi para pembaca.

Palembang, Desember 2022

Syahirah Nur Aisyah
NIM. 02011381823317

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini banyak dibantu oleh berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut maka pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak tersebut atas bimbingan, saran, dan dukungan semangat yang telah diberikan, yaitu:

1. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S., sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriadi. S.H., MCL. sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum. sebagai Wakil Dekan II Bidang Umum, Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Drs. Murzal Zaidan, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya serta sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum. sebagai Dosen Pembimbing Utama yang bersedia membimbing penulis tanpa lelah, memberikan motivasi, arahan dan saran hingga skripsi ini selesai ditulis, serta sebagai ketua bagian Hukum Perdata;
6. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H., sebagai Dosen Pembimbing Pembantu yang telah bersedia membimbing penulis tanpa lelah, memberikan motivasi, arahan dan saran hingga skripsi ini selesai ditulis;
7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan ilmu dan membentuk karakter seluruh mahasiswa agar menjadi penegak hukum yang adil, bijaksana, dan berguna di masa mendatang;
8. Seluruh Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran mengenai sarana prasarana selama penulis menjalani masa perkuliahan;
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Gendi, Ibu Ana dan kedua adik penulis,

Saniyyah dan Emir yang penulis cintai, terimakasih atas dukungan, nasihat, dan doa yang diberikan selama ini, semoga penulis dapat menjadi anak yang membanggakan dan membahagiakan keluarga;

10. Sahabat penulis M. Zhafran Alyyassar, Khalisha Chintami, M. Jarhan Sapikri yang selalu membantu dan memberikan keceriaan sejak awal perkuliahan hingga saat ucapan terima kasih ini ditulis;
11. Sahabat penulis Dito, Farisa, Rizki, Luthfan, Hilmi, Daffa, Arif yang selalu membantu penulis selama perkuliahan di Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya;
12. Sahabat penulis Kania, Wulan, Yuni, Dinda yang selalu membantu penulis walaupun kita semua menempuh kuliah ditempat dan jurusan yang berbeda;
13. ALSA LC Unsri dan rekan kerja *Local Board* Dalillah ALSA LC Unsri 2020/2021 atas ilmu, pengalaman organisasi, dan pertemanan yang diberikan;
14. Pradana, terima kasih sudah menjadi tempat berbagi keluh kesah dan terima kasih banyak untuk segala nasihat dan bantuan yang sangat amat membantu penulis disaat menjelang ujian skripsi ini;
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam skripsi ini, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan menjalani masa perkuliahan.

Penulis memohon maaf, apabila terdapat kesalahan dalam penulisan nama dan gelar. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Semoga Tuhan membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak kepada saya dengan balasan yang berlipat ganda.

Palembang, Desember 2022

Syahirah Nur Aisyah
NIM. 02011381823317

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK	x
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Kerangka Teori	10
1. Teori Keadilan.....	10
2. Teori Tanggung Jawab Hukum	13
3. Teori Wanprestasi	18
4. Teori Keadaan Sulit.....	21
G. Metode Penelitian	28
1. Jenis Penelitian.....	28
2. Pendekatan Penelitian	29
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	30
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	31
5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum.....	32
6. Analisis Bahan Hukum.....	33
7. Teknik Penarikan Kesimpulan	33
BAB II Tinjauan Pustaka	34
A. Tinjauan Umum Mengenai Perseroan Terbatas.....	34

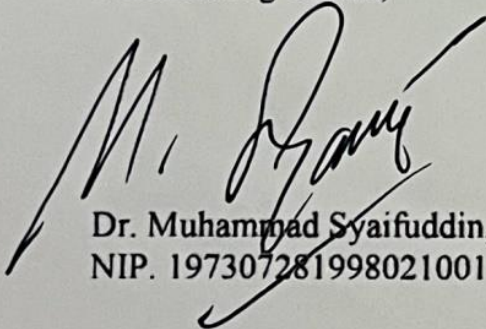
1. Pengertian Perseroan Terbatas	34
2. Ciri Personalitas Perseroan Terbatas	37
3. Pendirian Perseroan Terbatas	39
4. Organ Perseroan Terbatas	42
5. Modal dan Saham Perseoran Terbatas	49
B. Tinjauan Umum Mengenai Karyawan	51
1. Pengertian Karyawan	51
2. Kewajiban Karyawan	51
3. Hak Karyawan	53
BAB III Pembahasan	56
A. Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas Yang Mengalami Keadaan Sulit (<i>Hardship</i>) Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19.	56
1. Dasar Hukum Perseroan Terbatas	56
2. Prinsip Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas	60
3. Bentuk dan Ruang Lingkup Tanggung Jawab Perseroan Terbatas	61
4. Proses Merealisasikan Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas	66
B. Perseroan Terbatas Yang Mengalami Keadaan Sulit (<i>Hardship</i>) Pada Masa Pandemi Covid-19 Dapat Atau Tidak Dijadikan Alasan Untuk Penundaan Pemenuhan Hak Karyawan	69
1. Dasar Hukum Pelaksanaan Audit	69
2. Pihak yang Melakukan Audit	71
3. Proses Audit	72
4. Akibat Hukum Hasil Audit	75
BAB IV Penutup	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Keadaan Sulit (*Hardship*) Pada Masa Pandemi Covid-19 dilatar belakangi oleh dibuatnya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020. Fenomena wabah Covid-19 di Indonesia berdampak sangat negatif terhadap produktifitas ketenagakerjaan dan melemahnya perekonomian Indonesia, sehingga banyak Perseroan Terbatas mengalami keadaan sulit atau *Hardship*. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas terhadap pemenuhan hak karyawan dalam keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19 dan 2. Bagaimana Perseroan Terbatas yang mengalami keadaan sulit pada masa pandemi Covid-19 dapat atau tidak dijadikan alasan penundaan pemenuhan hak karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*) dan pendekatan analitis (*analytic approach*). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1. Apabila perusahaan terbukti mengalami keadaan sulit pada masa pandemi Covid-19 maka harus dilakukan renegosiasi terkait perubahan besaran upah maupun cara pembayaran upah tersebut dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara Perseroan Terbatas dan karyawan dan 2. Keadaan sulit dapat dijadikan alasan sebagai penundaan pemenuhan hak karyawan namun bersifat fakultatif, yang harus didasari dengan kesepakatan antara karyawan dan Perseroan Terbatas.

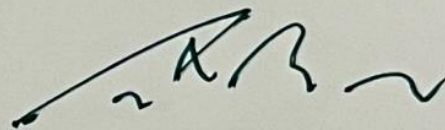
Kata Kunci: Hak Karyawan, Keadaan Sulit, Perusahaan, Tanggung Jawab Hukum.

Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

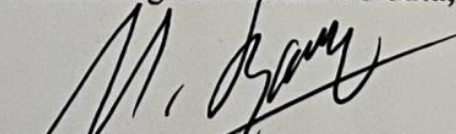
Pembimbing Pembantu,



H. Ahmaturrahman, S.H., M.H.
NIP. 196405301989031002

Mengetahui:

Ketua Bagian Hukum Perdata,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi adalah wabah penyakit yang menjangkit secara serempak meliputi daerah geografis yang luas pada seluruh negara ataupun benua yang peningkatan angka penyakitnya diatas normal dan terjadi secara tiba tiba.¹ Hampir seluruh dunia terpapar penyakit yang disebabkan oleh virus yang pertama kali terdeteksi di Kota Wuhan yang merupakan Ibu Kota Provinsi Hubei, Tiongkok pada Desember 2019. Pada 30 Januari 2020, *International Health Regulations Emergency Committee dari World Health Organization (WHO)* menyatakan virus ini adalah kejadian luar biasa yang harus menjadi perhatian internasional. WHO menyatakan bahwa *Corona Virus Disease-19 (Covid-19)* adalah nama resmi dari virus ini. Nama resmi virus ini diambil dari Co yang berarti Corona, Vi yang berarti virus, D untuk *Disease*, dan 19 merupakan tahun dimana virus ini pertama kali ditemukan yaitu tahun 2019, yang selanjutnya disebut Covid-19.²

Covid-19 adalah penyakit menular yang menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan dan menyebabkan infeksi paru-paru berat.³ Penularan virus Covid-19 terjadi sangat cepat dari manusia ke manusia lainnya melalui benda benda yang sering disentuh oleh manusia yang terjangkit virus Covid-19,

¹Agus Purwanto, dkk, “Studi Eksplorasi Dampak Pandemi COVID 19 terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar”, *Jurnal Of Education, Psychology And Counseling*, Volume 2 Nomor 1, Jakarta, Universitas Pelita Harapan, 2020, hlm. 36.

²Jaka Pradita, Ahmad Muslim Nazaruddin, *ANTIPANIK! Buku Panduan Virus Corona*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2020 hlm. 3.

³Lina Sayekti, *Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat kerja*, *International Labour Organization*, 2020, hlm. 7.

selain itu virus ini juga dapat ditularkan melalui cairan dari tubuh manusia yang terjangkit virus melalui batuk atau bersin, dikarenakan proses penularan virus yang sangat cepat maka *WHO* serta pemerintah menghimbau setiap orang untuk selalu menggunakan masker medis jika bepergian, sering mencuci tangan, menghindari kerumunan dan menghindari kontak fisik, selain itu setiap orang juga dihimbau untuk mengurangi aktivitas diluar rumah. Berdasarkan data pemerintah Republik Indonesia melalui laman resmi Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 sebagai sumber informasi resmi penanggulangan virus corona tertanggal 15 Desember 2021 bahwa jumlah orang terpapar Covid-19 di Indonesia berjumlah 4.259.64 orang, jumlah orang yang meninggal akibat Covid-19 berjumlah 143.969 orang dan jumlah orang yang sembuh dari Covid-19 berjumlah 4.110.811 orang.⁴

Mengenai upaya untuk mengurangi penularan Covid-19, Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai kebijakan di setiap daerah seperti pembatasan aktivitas di tempat keramaian. Dalam meminimalisir penularan Covid-19, pemerintah membuat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dikaji pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 dimana disetujui Presiden Joko Widodo pada Selasa, 31 Maret 2020. Pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah RI Nomor 21 Tahun 2020 hal yang dibatasi dalam pelaksanaan PSBB adalah:

1. Pembatasan Sosial Berskala Besar paling sedikit meliputi:
 - a. peliburan sekolah dan tempat kerja;

⁴Data Vaksinasi COVID-19 Update per 15 Desember 2021 (2021, 15 Desember) [covid.go.id](https://covid19.go.id/berita/data-vaksinasi-covid-19-update-15-desember-2021) diakses melalui <https://covid19.go.id/berita/data-vaksinasi-covid-19-update-15-desember-2021> pada 16 Desember 2021.

- b. pembatasan kegiatan keagamaan; dan/atau
 - c. pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.
2. Pembatasan kegiatan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 Huruf a dan Huruf b harus tetap mempertimbangkan kebutuhan pendidikan, produktivitas kerja, dan ibadah penduduk;
 3. Pembatasan kegiatan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 Huruf c dilakukan dengan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar penduduk.

Penerapan PSBB dan protokol kesehatan yang mengharuskan setiap orang untuk menghindari kontak fisik satu sama lain, pembatasan akses keluar masuk masyarakat antar wilayah, proses belajar mengajar yang seharusnya dilakukan secara daring, dan kegiatan perekonomian mengharuskan karyawan untuk melakukan kegiatan usaha dari rumah *work from home (WFH)*.

Dampak Covid-19 tidak hanya pada sektor kesehatan tetapi juga pada sektor perekonomian khususnya kegiatan usaha di Indonesia yang mengalami gangguan sejak awal kehadiran Covid-19 pada Maret 2020 hingga saat ini, dimana produktivitas tenaga kerja menurun drastis di sebagian besar jenis usaha seperti hotel, maskapai penerbangan, usaha mikro dan menengah, restoran, termasuk Perseroan Terbatas adalah salah satu sektor yang paling terdampak.

Tidak dapat dipungkiri bahwa fenomena Covid-19 di Indonesia berdampak sangat negatif terhadap ketenagakerjaan dan menyebabkan melemahnya perekonomian Indonesia, sehingga banyak Perseroan Terbatas yang mengalami penurunan produktivitas yang drastis dan menyebabkan Perseroan Terbatas

tersebut mengalami Keadaan Sulit atau *Hardship*.⁵ Pada masa pandemi ini telah terjadi suatu perubahan keadaan yang sangat fundamental yang tidak diperhitungkan sebelumnya pada saat pembuatan perjanjian atau yang dikenal dengan asas *rebus sic stantibus*. Keadaan tersebut tentunya memaksa pengusaha untuk mencari upaya lain untuk mengurangi kerugian yang disebabkan karena dampak dari adanya penyebaran pandemi ini. Hal ini alasan yang dapat menyebabkan beban pada kondisi keuangan sebuah Perseroan Terbatas untuk mempertahankan produktivitasnya. Keadaan sulit (*Hardship*) didefinisikan sebagai keadaan yang secara fundamental sudah mengubah keseimbangan kontrak, yang disebabkan oleh biaya implementasi kontrak yang sangat tinggi, sehingga membebani pihak-pihak yang melaksanakan kontrak atau perjanjian.⁶

Menurut Agus Yudha Hernoko, keadaan sulit dapat menyebabkan kondisi sebagai berikut:

1. Pihak yang dirugikan berhak untuk meminta renegotiasi dari pihak lain. Permintaan harus segera diajukan dengan menunjukkan dasar hukum permintaan untuk renegotiasi;
2. Permintaan renegotiasi tidak secara otomatis memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk mengakhiri perjanjian;
3. Jika renegotiasi gagal mencapai kesepakatan dalam jangka waktu yang disepakati, para pihak dapat mengajukannya ke pengadilan;

⁵Khalda Fadilah dan Andriyanto Adhi Nugroho, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 di Indonesia ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenakerjaan", *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, Volume 8 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Tapanuli Selatan, 2021, hlm. 334.

⁶Hendra Wango, dkk, *Actio: Force Majeure dan Hardship: Sebuah Perbandingan*, Jakarta, Anggraeni Partners, 2020, hlm. 8.

4. Jika keadaan sulit terbukti di pengadilan, maka pengadilan dapat memutuskan untuk:
 - a. mengakhiri perjanjian pada tanggal dan waktu yang tetap
 - b. mengubah perjanjian dengan kembali ke situasi yang seimbang.⁷

Meskipun Perseroan Terbatas sedang terdampak dan mengalami keadaan sulit, terdapat hak-hak karyawan yang harus tetap dipenuhi. Dikarenakan karyawan adalah salah satu faktor pembangunan ekonomi yang memiliki peran penting dalam kegiatan perekonomian nasional yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas Perseroan Terbatas.⁸ Maka dari itu, Perseroan Terbatas harus menjamin hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hak karyawan tidak didefinisikan secara eksplisit, namun dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* atau yang dikenal dengan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya dijelaskan bahwa hak-hak karyawan adalah hak atas kerja, hak terhadap keadaan pekerjaan secara berkeadilan serta mampu maupun Hak dalam menyusun serta tergabung pada sebuah satuan serikat pekerja pada pilihan individu, hak atas jaminan serta asuransi sosial.⁹

Hal ini juga selaras dengan hak karyawan yang terdapat pada Undang-

⁷Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta, LaksBang Mediatama, 2008, hlm. 255.

⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 47.

⁹Papang HidAyat, *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Hak-Hak Pekerja: Sebuah Panduan Akses terhadap Keadilan*, Jakarta, Institute for Criminal Justice Reform (ICJR), 2020, hlm. 15.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, yang menunjukkan bahwa pemenuhan hak karyawan oleh Perseroan Terbatas juga diawasi oleh negara, yaitu hak atas upah, hak atas perlakuan yang sama, hak mendapatkan pelatihan kerja, hak penempatan tenaga kerja, hak mendapatkan waktu kerja yang sesuai, hak mendapatkan kesejahteraan, hak ikut serta dalam serikat pekerja, hak untuk cuti dan hak khusus karyawan perempuan. Hak karyawan tersebut harus tetap dipenuhi walaupun sebuah perusahaan sedang mengalami keadaan sulit. Dalam hal ini Perseroan Terbatas menjadi pihak yang harus bertanggung jawab untuk memenuhi hak setiap karyawannya.

Untuk mengatasi Perseroan Terbatas dalam keadaan sulit akibat adanya pandemi, maka pemerintah mengeluarkan ketentuan melalui Surat Edaran Menteri Ketenaga Kerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja Dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yang mewajibkan Perseroan Terbatas untuk:

1. Karyawan yang secara medis dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan Covid-19 sehingga membuat karyawan tersebut tidak masuk kerja paling lama 14 hari, maka upah tetap dibayarkan penuh;
2. Karyawan yang dikategorikan suspek Covid-19 dan menurut keterangan dokter harus menjalani masa karantina, maka upah tetap dibayarkan penuh;
3. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit Covid-19, upah dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan; dan
4. Perseroan Terbatas yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat

kebijakan pemerintah terkait Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh karyawan tidak masuk kerja, perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan.¹⁰

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenaga Kerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja Dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 dapat dipahami bahwa pertanggung jawaban Perseroan Terbatas terhadap pemenuhan hak karyawan dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan antar pengusaha dan karyawan, walaupun hal tersebut dapat dilakukan secara bebas sesuai dengan kesepakatan Perseroan Terbatas dan karyawan, namun hal tersebut harus tetap terjal sesuai dengan peraturan yang berlaku walaupun Perseroan Terbatas tersebut sedang dalam keadaan sulit yang diakibatkan oleh pandemi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Keadaan Sulit (*Hardship*) Pada Masa Pandemi Covid-19.**

¹⁰Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Karyawan dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 diakses melalui <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1653-Surat%20Edaran%20Menteri.html> pada 23 Desember 2021.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas yang mengalami keadaan sulit (*Hardship*) terhadap pemenuhan hak karyawan pada masa pandemi Covid-19?
2. Apakah Perseroan Terbatas yang mengalami keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19 dapat atau tidak dijadikan alasan penundaan pemenuhan hak karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan penulis terapkan dalam penulisan skripsi ini yakni diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas terhadap pemenuhan hak karyawan dalam keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Perseroan Terbatas yang mengalami keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19 dapat atau tidak dijadikan alasan penundaan pemenuhan hak karyawan?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian penulisan skripsi ini secara teoretis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- i. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai keadaan sulit (*Hardship*) yang dialami Perseroan Terbatas pada masa pandemi untuk memenuhi hak-hak karyawan.
- ii. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan dan bahan dalam penelitian selanjutnya sesuai dengan kajian yang sesuai dan berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- i. Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap Perseroan Terbatas sebagai pelaku usaha untuk menambahkan klausul *Hardship* guna untuk mempermudah dalam penyelesaian sengketa ketika terjadinya keadaan sulit (*Hardship*) pada Perseroan Terbatas.
- ii. Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap Perseroan Terbatas untuk menginformasikan kepada karyawan bahwa dapat terjadi keadaan-keadaan tertentu yang tidak terprediksi yang menyebabkan pelaksanaan prestasi terhambat dilakukan, salah satunya adalah keadaan sulit (*Hardship*).
- iii. Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap karyawan dan pihak Perseroan Terbatas sebagai pertimbangan untuk memasukan klausul *Hardship* dalam menyusun kontrak kerja.

- iv. Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap masyarakat untuk menambah wawasan baru terkait tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas yang sedang mengalami keadaan sulit terhadap pemenuhan hak karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian skripsi dengan judul “Tanggung Jawab Hukum Perseroan Terbatas Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Pada Keadaan Sulit (*Hardship*) dimasa Pandemi Covid-19” adalah hanya membahas mengenai tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas terhadap pemenuhan hak karyawan dalam keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19 dan mengenai Perseroan Terbatas yang mengalami keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19 dapat atau tidak diterapkan sebagai alasan penundaan pemenuhan hak karyawan.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah

1. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil yang artinya adalah tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang- wenang.¹¹ Keadilan pada hakikatnya adalah konsep yang relatif, yang berarti pengertiannya tidaklah sama pada setiap orang, adil bagi seseorang belum tentu adil bagi orang

¹¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2001, halaman. 517.

lain, ketika seseorang melakukan sesuatu yang menurutnya adalah sebuah keadilan maka hal tersebut harus sesuai dengan ketertiban umum yang berlaku di wilayah tersebut, dikarenakan skala keadilan sangat bervariasi dari suatu wilayah ke wilayah lainnya dan ditentukan oleh ketertiban umum pada masyarakat tersebut.¹²

Aristoteles dalam teorinya menyebutkan bahwa keadilan adalah saat seseorang berlaku sesuai aturan atau hukum yang berlaku dan tidak melanggar hukum atau aturan tersebut, seseorang tidak boleh mengambil sesuatu yang bukan haknya sehingga adil sama seperti persamaan hak.¹³

Aristoteles juga membagi keadilan menjadi dua golongan, yaitu keadilan distributif yakni kesetaraan diantara apa yang didapatkan oleh seseorang dengan apa yang memang pantas didaparkannya dan keadilan komutatif yakni keadilan yang tujuannya untuk mengoreksi sesuatu yang tidak adil sebagai bentuk kesetaraan antara apa yang pantas didapatkan dengan apa yang diterima.¹⁴

Berdasarkan dua golongan keadilan menurut Aristoteles tersebut, Aristoteles memperoleh beragam pendapat dan perdebatan. Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, gaji, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama mampu dihasilkan pada kehidupan masyarakat. Dengan mengesampingkan verifikasi matematis, jelas bahwa menurut Aristoteles, keadilan distributif adalah distribusi kekayaan serta barang berharga lain yang nilainya sesuai dengan yang berlaku dikalangan masyarakat. Distribusi yang adil

¹²M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Jakarta, Kencana, 2014, hlm. 85.

¹³Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Bogor, Ghalia Indonesiar, 2010, hlm. 93.

¹⁴*Ibid.*

boleh jadi adalah distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.¹⁵

Sesuatu yang direncanakan secara adil mungkin akan terjadi tidak seimbang dikarenakan adil tidak memiliki ukuran yang pasti pada setiap orang. Untuk melaksanakan sesuatu dengan seimbang, seseorang harus memiliki rasa adil dan rasa bertanggung jawab atas sesuatu yang akan menyebabkan kerugian apabila diabaikan. Hal ini harus dilaksanakan agar tidak ada aturan yang dilanggar dan segala hal dapat berjalan secara seimbang dan setiap orang harus memenuhi tugas dan kewajiban sebagai mana mestinya. Terwujudnya sebuah keadilan adalah hal yang diinginkan oleh semua pihak. Dalam melaksanakan tanggung jawab hukum oleh Perseroan Terbatas dalam keadaan sulit pada saat pandemi Covid-19 dalam memenuhi hak karyawan haruslah dilaksanakan dengan adil dan memerhatikan pihak yang berpotensi akan dirugikan oleh hal-hal yang tidak diharapkan. Regenosiasi dapat menjadi upaya dalam menjaga stabilitas keadilan dan dalam pelaksanaan hal ini harus terjalin komunikasi yang baik agar keadilan tersebut tercipta dan berdampak baik bagi Perseroan Terbatas yang sedang mengalami keadaan sulit maupun bagi karyawan.

Penulis menggunakan teori keadilan untuk membahas dan menganalisis mengenai tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas terhadap pemenuhan hak karyawan dan keadaan sulit pada masa pandemi Covid-19 dapat atau tidak dijadikan alasan penundaan pemenuhan hak karyawan.

¹⁵Pan Mohamad Faiz, 2009, "Teori Keadilan John Rawls", *Jurnal Konstitusi*, Vol 6 No 1, Jakarta, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, hlm.11.

2. Teori Tanggung Jawab Hukum

a. Pengertian Tanggung Jawab Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tanggung jawab artinya adalah menanggung segala sesuatu yang apabila terjadi hal-hal yang tidak sesuai makal hal tersebut boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya.¹⁶

Menurut Ridwan Halim makna tanggung jawab hukum adalah sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan suatu peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Pada dasarnya tanggung jawab hukum dimaknai sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu dan tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.¹⁷ Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai *liability* dan *responsibility*. *Liability* adalah sesuatu yang menunjuk pada pertanggung jawaban hukum akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum. *Responsibility* adalah hal yang dapat dipertanggung jawabkan atas suatu kewajiban dan termasuk kemampuan, kecakapan dan kewajiban bertanggung jawab berdasarkan peraturan yang diterapkan.¹⁸

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu :

- a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan

¹⁶Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2005, halaman. 45.

¹⁷Khairunnisa, *Kedudukan, Peran dan Tanggung Jawab Hukum Direksi*, Medan, Pasca Sarjana, 2008, hlm. 4.

¹⁸HR. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, hlm.

dengan sengaja (*tort liability*), tergugat harus sudah melakukan tindakan dimana tindakan tersebut merugikan penggugat, serta dilakukan dengan adanya pemahaman bahwa apabila hal tersebut dilakukan maka akan menyebabkan kerugian.

- b. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*interminglend*).
- c. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya, namun harus tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul.¹⁹

Tanggung jawab hukum timbul akibat suatu hal yang perlu dijalankan. Subjek hukum sudah mempunyai hak serta kewajiban dimana perlu dijalankan dengan baik, namun terkadang pada penerapan hak dan kewajiban tersebut terdapat hambatan yang mengganggu pelaksanaannya.²⁰ Dalam hal ini, Perseroan Terbatas kesulitan dalam memenuhi hak para karyawan dikarenakan pandemi yang mengubah keadaan secara fundamental sehingga terdapat kerugian yang timbul dari hal-hal tersebut. Dikarenakan hal tersebut maka Perseroan Terbatas tidak dapat serta merta diminta pertanggung jawaban, namun Perseroan Terbatas

¹⁹Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2010, hlm. 503.

²⁰Andi Hamzah, *Op. Cit.*, hlm. 67.

dapat tetap dianggap bersalah sampai Perseroan Terbatas tersebut dapat membuktikan bahwa hal tersebut tidak terjadi secara sengaja dan tidak direncanakan oleh Perseroan Terbatas, namun dalam hal ini Perseroan Terbatas tetap harus bertanggung jawab terhadap kerugian yang ditimbulkan oleh hal yang terjadi diluar kuasanya.

Konsep tanggung jawab hukum berhubungan dengan konsep kewajiban hukum, bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia terbebani tanggung jawab hukum berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan.²¹ Tanggung jawab hukum dapat dibedakan atas pertanggung jawaban individu dan pertanggung jawaban kolektif. Pertanggung jawaban individu adalah tanggung jawab seseorang atas pelanggaran yang dilakukannya sendiri, sedangkan pertanggungjawaban kolektif adalah tanggung jawab seorang individu atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain.²²

Makna pertanggung jawaban hukum pada dasarnya berhubungan namun tidak identik dengan konsep kewajiban hukum. Seorang individu secara hukum diwajibkan untuk berperilaku dengan cara tertentu yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan jika perilakuyang dilakukan adalah hal yang sebaliknya dan tidak sesuai dengan aturan yang melaku maka hal tersebut dapat menyebabkan terpenuhinya syarat diberlakukan tindakan paksa atau penjatuhan sanksi. Individu yang dikenakan sanksi dikatakan bertanggung jawab atau secara hukum bertanggung jawab atas pelanggaran, namun tindakan paksa ini tidak mesti

²¹Titik Triwulan, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Jakarta, Prestasi Pustaka, 2010, hlm. 48.

²²*Ibid.*

ditujukan teradap individu yang disangkakan sebagai pelaku pelanggaran namun dapat ditujukan kepada individu lain yang terkait dengan individu yang melakukan hal tersebut dengan mempertimbangkan hal yang sudah ditetapkan oleh tatanan hukum.²³

b. Prinsip Tanggung Jawab Hukum

Secara umum, prinsip-prinsip tanggung jawab hukum dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Prinsip Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Unsur Kesalahan

Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan adalah prinsip umum yang berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam KUHPer, khususnya pada Pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggung jawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya. Dalam Pasal 1365 KUHPer yang dikenal sebagai Pasal tentang perbuatan melawan hukum, dikatakan bahwa sebuah perbuatan dapat dikatakan melawan hukum apabila terpenuhnya empat unsur pokok, yaitu:

- i. Adanya perbuatan
- ii. Adanya unsur kesalahan;
- iii. Adanya kerugian yang diterima;
- iv. Adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian.²⁴

²³Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Bandung, Nusamedia, 2008, hlm. 136.

²⁴Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Jakarta, Grasindo, 2000, hlm. 59.

b. Prinsip Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Praduga

Pada prinsip ini dijelaskan bahwa seseorang akan dianggap bersalah, sampai orang tersebut dapat membuktikan bahwa ia tidak bersalah. Berdasarkan asas ini, beban pembuktian ada pada tergugat. Berkaitan dengan prinsip ini, Perseroan Terbatas haruslah membuktikan bahwa:

- i. Kerugian terjadi oleh hal-hal yang terjadi diluar kekuasaan;
- ii. Perseroan Terbatas sudah mengambil tindakan yang diperlukan untuk menghindari timbulnya kerugian;
- iii. Kerugian yang timbul bukan karena kehendak Perseroan Terbatas itu sendiri;
- iv. Kesalahannya atau kelalain yang menyebabkan kerugian bukanlah hal yang dilakukan dengan sengaja oleh Perseroan Terbatas.²⁵

c. Prinsip Praduga Tidak Harus Bertanggung Jawab

Prinsip ini adalah antonim dari Prinsip Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Praduga. Prinsip ini menerangkan bahwa pertanggung jawaban tidak selalu dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkup yang sangat terbatas, dan pembatasan pemenuhan pertanggung jawaban yang dilakukan dapat dibenarkan, namun pihak yang merasa dirugikan tetap dapat meminta pertanggungjawaban sepanjang bukti kesalahan pihak pelaku dapat ditunjukkan oleh pihak yang dirugikan.²⁶

²⁵*Ibid.*

²⁶*Ibid.*

d. Prinsip Tanggung Jawab dengan Pembatasan

Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan sangat lazim digunakan oleh Perseroan Terbatas untuk dicantumkan sebagai klausula dalam perjanjian kerja dengan karyawan. Di dalam hukum perdata, pada dasarnya bentuk sanksi hukumnya dapat berupa kewajiban untuk memenuhi prestasi. Pertanggung jawaban pada hukum perdata merupakan pertanggung jawaban hukum yang didasari oleh adanya hubungan keperdataan para pihak pada sebuah perjanjian, atau dapat dikatakan bahwa pertanggung jawaban yang dilakukan hanya sebatas atas apa yang dari awal sudah diperjanjikan.²⁷

e. Prinsip Tanggung Jawab Mutlak

Prinsip ini menyatakan bahwa suatu pihak harus bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh pihak yang dirugikan tanpa harus membuktikan ada atau tidak adanya unsur kesalahan yang dilakukan.²⁸

Penulis menggunakan teori tanggung jawab hukum untuk membahas dan menganalisis mengenai tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas terhadap pemenuhan hak karyawan dalam keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19.

3. Teori Wanprestasi

Wanprestasi adalah tidak terlaksananya atau terjadinya kelalaian dalam

²⁷*Ibid.*

²⁸Arnando Umboh, "Tanggung Jawab Pengusaha Dalam Pemenuhan Hak Konsumen Menurut Hukum Positif Indonesia", *Jurnal Lex Privatum*, Volume 6 Nomor 6, Manado, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2008, hlm. 47.

melaksanakan sebuah kewajiban yang ditentukan dalam suatu perjanjian, hal tersebut dapat terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja.²⁹ Seorang debitur dapat dikatakan lalai, apabila tidak memenuhi kewajibannya ataupun terlambat memenuhinya kewajibannya dan terjadinya tidak seperti apa yang telah diperjanjikan.³⁰

Wanprestasi disebutkan dalam Pasal 1243 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa: “penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila debitur, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”.³¹

Maka dapat dikatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan wanprestasi apabila:

- a. Tidak dipenuhinya prestasi sama sekali;
- b. Memenuhi prestasi namun tidak sebagaimana mestinya;
- c. Memenuhi prestasi namun tidak tepat waktu sebagaimana dengan yang telah diperjanjikan;
- d. Memenuhi prestasi namun keliru dan tidak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan.³²

Ada banyak faktor yang menyebabkan terjadinya wanprestasi, salah satunya

²⁹Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, Sinar Grafika, 2008, hlm. 180.

³⁰Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta, PT. Arga Printing, 2007, hlm. 146.

³¹Ahmadi Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2008, hlm. 12.

³²Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta, Rajawali Pers, 2007, hlm. 74.

adalah keadaan memaksa (*overmacht*) terjadi karena unsur ketidak sengajaan yang sifatnya tidak terduga dan diluar kuasa debitur. Contohnya seperti kecelakaan dan bencana alam. Terdapat beberapa unsur dalam keadaan memaksa tersebut:

- a. Tidak dipenuhinya prestasi akibat suatu keadaan yang membinasakan benda yang menjadi objek perikatan, bersifat tetap
- b. Tidak dipenuhinya prestasi akibat suatu peristiwa yang tidak terduga diluar kuasa debitur yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasi, dapat bersifat tetap atau sementara.³³

Apabila debitur dinyatakan wanprestasi maka debitur dapat dituntut untuk:

- a. Memenuhi perjanjian;
- b. Memenuhi perjanjian beserta dengan ganti rugi;
- c. Memberikan ganti rugi;
- d. Membatalkan perjanjian timbal balik;
- e. Membatalkan perjanjian namun beserta dengan ganti rugi.³⁴

Sesuai dengan Pasal 1243 KUHPerdara penggantian biaya rugi karena tidak dipenuhinya suatu perjanjian, barulah mulai diwajibkan apabila debitur telah dinyatakan lalai dan melakukan wanprestasi. Wanprestasi berakibat fatal bagi pihak-pihak yang terlibat, maka dari itu haruslah terlebih dahulu ditetapkan apakah debitur benar dinyatakan wanprestasi dan apabila debitur menyangkal hal tersebut maka harus dibuktikan di muka hakim. Pengajuan ke pengadilan tentang wanprestasi harus dimulai dengan surat perintah yang menyatakan pernyataan

³³Abdul Kadir Muhammad, *Op. Cit.*, hlm. 65.

³⁴Handri Rahajo, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2009, hlm. 42.

lalai dan disusul dengan somasi.³⁵

Dalam pelaksanaannya jika debitur telah dianggap melakukan wanprestasi maka melakukan pengajuan gugatan pada pengadilan yakni cara paling akhir pada usaha penyelesaian, namun pada dasarnya hal yang terjadi diantara Perseroan Terbatas dan karyawan adalah hal yang terjadi dengan itikad baik sehingga renegotiasi dapat menjadi langkah awal dalam penyelesaian permasalahan mengenai harus terpenuhinya hak karyawan oleh Perseroan Terbatas.

Penulis menggunakan teori wanprestasi untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Perseroan Terbatas yang mengalami keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19 dapat atau tidak dijadikan alasan penundaan pemenuhan hak karyawan.

4. Teori Keadaan Sulit

a. Pengertian Keadaan Sulit (*Hardship*)

Perkembangan doktrin baru terkait hambatan atau kendala pelaksanaan kontrak yang penting dan mendasar untuk diperhatikan adalah doktrin keadaan sulit (*Hardship*). Keadaan sulit merupakan aturan hukum baru yang dikembangkan dalam hukum kontrak, namun keadaan sulit berbeda dengan keadaan memaksa dan wanprestasi yang sudah diatur dalam KUH Perdata Buku III, sedangkan keadaan sulit belum diatur.³⁶

Keadaan sulit (*Hardship*) dapat diartikan sebagai perubahan keadaan secara mendasar dan hal tersebut mempengaruhi keseimbangan perjanjian yang

³⁵Subekti, *Op .Cit.*, hlm. 147.

³⁶Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak*, Bandung, Mandar Maju, 2012, hlm. 360.

sudah dibuat oleh para pihak. Istilah *rebus sic stantibus* yang merupakan pengecualian terhadap prinsip *pacta sunt servanda*. *Rebus sic stantibus* ini sendiri berasal dari bahasa latin yaitu “*contractus qui habent tractum succesivum et dependentiam de futuro rebus sic stantibus intelligitur*” yang artinya adalah “Perjanjian menentukan perbuatan selanjutnya untuk melaksanakannya pada masa yang akan datang dan harus diartikan dapat selalu sesuai kepada persyaratan bahwa lingkungan dan keadaan di masa yang akan datang tetap sama”.³⁷ Prinsip *rebus sic stantibus* dikenal dengan banyak istilah dibeberapa sistem hukum seperti *Hardship Rule (UNIDROIT)*, *Frustration of Purpose* (Inggris), *Wegfall des Geschäftsgrundlage* (Jerman), *Imprevision* (Perancis), *Accessiva Anerosita Supravvenuta* (Spanyol), *Impracticability* (Amerika Serikat).³⁸

Doktrin *rebus sic stantibus* atau dikenal juga dengan keadaan sulit adalah suatu perubahan keadaan dikarenakan oleh kesulitan yang dialami salah satu pihak untuk memenuhi kontrak dan bukan dikarenakan ketidak mungkinan kontrak tersebut dilaksanakan dan oleh sebab itu maka harus dilakukan renegotiasi terhadap ketentuan dan syarat-syarat dalam kontrak.³⁹

Muhammad Syaifuddin mengemukakan bahwa keadaan sulit adalah doktrin hukum baru yang dibangun dan berkembang dalam hukum kontrak. Berbeda dengan keadaan memaksa dan wanprestasi yang sudah diatur dalam KUH Perdata Buku III, keadaan sulit belum diatur dan belum ada aturan hukum positifnya,

³⁷Dwi Prilmilono Adi, “Absorpsi Prinsip ”Rebus Sic Stantibus” Dalam Kerangka Pembaharuan Hukum Perjanjian Nasional”, **Jatiswara**, Volume 30 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Mataram, 2015, hlm. 79.

³⁸*Ibid.*

³⁹Huala Adolf, *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung, Alumni, 2008, hlm. 12.

dalam kasus terkait keadaan sulit, hakim akan memutus dengan keadaan memaksa. Sifat mengikatnya kontrak bukan sesuatu yang absolut, bila terjadi keadaan yang menimbulkan perubahan fundamental atas keseimbangan dari kontrak tersebut, maka keadaan tersebut merupakan situasi pengecualian yang dapat dikatakan kesulitan dan sesuai dengan prinsip keadaan sulit.⁴⁰

Aturan tentang keadaan sulit menentukan bahwa apabila pelaksanaan kontrak menjadi lebih berat bagi salah satu pihak, pihak tersebut bagaimanapun juga tetap terikat melaksanakan perikatannya dengan tunduk pada ketentuan tentang keadaan sulit. Definisi keadaan sulit diatur dalam Pasal 6.2.2 *UNIDROIT Principles for International Commercial Contracts (UPICC)* yang merupakan doktrin hukum kontrak internasional, yang mengatakan bahwa keadaan sulit merupakan peristiwa yang secara mendasar telah merubah keseimbangan suatu perjanjian yang membuat nilai pelaksanaannya menjadi tinggi atau berkurang secara drastis setelah kontrak disepakati, peristiwa tersebut tersebut tidak dapat diperkirakan dan terjadi diluar kuasa pihak yang dirugikan⁴¹

Dari penjelasan tersebut maka dapat dicermati bahwa terdapat 3 hal yang harus diperhatikan dalam melihat terdapatnya keadaan sulit yaitu:

- a. Terjadinya perubahan keseimbangan di dalam perjanjian secara mendasar.
- b. Nilai dari pelaksanaan kontrak yang semakin meninggi yang dilakukan oleh salah satu pihak.

⁴⁰Muhammad Syaifuddin, *Loc. Cit.*

⁴¹Taufik Armandhanto, dkk, "Paradigma Prinsip Hardship dalam Hukum Perjanjian Pasca Era *New Normal* di Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Volume 4 Nomor 1, Surabaya, Universitas 17 Agustus 1945, 2021, hlm. 6.

- c. Nilai dari pelaksanaan kontrak yang semakin menurun yang diterima oleh salah satu pihak.⁴²

Keadaan sulit belum diatur secara khusus dalam hukum positif di Indonesia, namun dalam proses peradilan di Indonesia sendiri ketentuan dalam prinsip keadaan sulit telah diaplikasikan walaupun dasar hukumnya tetap mengacu pada hukum yang berlaku di Inonesia yaitu prinsip keadaan memaksa terkait dengan perubahan keadaan. Selain itu asas itikad baik juga menjadi landasan pengadilan di Indonesia dalam memutus perkara terkait keadaan sulit, karena apabila salah satu pihak menolak melakukan negosiasi ulang yang menyebabkan nilai pelaksanaan dari suatu perjanjian tersebut berubah secara signifikan karena adanya perubahan keadaan maka keseimbangan para pihak bisa terganggu.⁴³

Terdapat persamaan dan perbedaan antara keadaan sulit dan keadaan memaksa dalam pelaksanaan kontrak yaitu:

- a. Pada persamaan antara antara keadaan sulit dan keadaan memaksa dalam pelaksanaan kontrak yaitu terdapat keadaan yang menghalangi kewajiban dalam melakukan prestasi terhadap salah satu pihak, keadaan tersebut tidak dapat diantisipasi oleh para pihak dan terjadi setelah perjanjian telah ditutup dan keadaan tersebut bukan disebabkan oleh kesalahan salah satu pihak yang ada dalam perjanjian.
- b. Pada perbedaan antara keadaan sulit dan keadaan memaksa dalam pelaksanaan kontrak, pada keadaaan sulit terdapat peristiwa yang

⁴²Agus Yudha Hernoko, "Force Majeure Clause atau Hardship Clause: Problematika Dalam Perancangan Kontrak Bisnis", *Jurnal Perspektif*, Volume 9 Nomor 3, Surabaya, Universitas Wijaya Kusuma, 2006, hlm. 215.

⁴³Taufik Armandhanto, *Op. Cit*, hlm. 7.

mengubah keseimbangan kontrak secara fundamental, baik karena biaya maupun nilai pelaksanaan yang akan diterima berubah secara signifikan sehingga akan menimbulkan kerugian pada pihak lain, jika terbukti, maka kontrak tidak berakhir namun dapat dilakukan renegotiasi oleh para pihak, jika renegotiasi gagal, maka sengketa dapat diajukan ke pengadilan dan hakim dapat memutuskan kontrak atau merevisi kontrak agar kontrak menjadi seimbang secara proporsional. Pada keadaan memaksa jika terbukti, maka kontrak berakhir dan terjadi hapusnya perikatan dan debitor tidak lagi bertanggung jawab atas resiko yang timbul.⁴⁴

b. Unsur Keadaan Sulit (*Hardship*)

Secara teoretis pelaksanaan perjanjian pada hakekatnya tunduk pada prinsip *pacta sunt servanda*, yang secara etimologi dapat diartikan bahwa janji harus ditepati. Prinsip ini adalah refleksi dari suatu keadilan dan merupakan tuntutan aktivitas ekonomi yang efektif karena prinsip ini mengikat para pihak akan janjinya dan melindungi kepentingan para pihak yang terlibat. Namun dalam perkembangannya ternyata prinsip *pacta sunt servanda* diragukan oleh pihak yang berargumentasi bahwa prinsip tersebut hanya berlaku manakala tidak ada perubahan keadaan yang mendasar terhadap pelaksanaan perjanjian tersebut.⁴⁵

⁴⁴Muhammad Syaifuddin, *Op. Cit*, hlm. 63.

⁴⁵Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 22.

Selanjutnya dari pengertian keadaan sulit didalam *Article 6.2.1 UPICCs* tersebut, terdapat 4 persyaratan suatu keadaan dapat dikategorikan sebagai keadaan sulit, yaitu:

- a. Keadaan yang muncul atau baru diketahui oleh pihak yang tidak diuntungkan pada saat pelaksanaan atau penutupan kontrak;
- b. Keadaan tersebut tidak dapat diperkirakan sebelumnya secara rasional atau secara semestinya akan terjadi oleh pihak yang tidak diuntungkan oleh keadaan itu pada saat pelaksanaan atau penutupan kontrak;
- c. Keadaan tersebut diluar kendali dari pihak yang tidak diuntungkan tersebut;
- d. Resiko dari keadaan tersebut tidak diprediksi atau diperkirakan sebelumnya oleh pihak yang tidak diuntungkan tersebut.⁴⁶

Berdasarkan dari definisi keadaan sulit yang diberikan oleh *Article 6.2.1 UPICCs* tersebut diatas beserta 4 syarat suatu keadaan dapat dikatakan keadaan sulit, maka setidaknya terdapat 3 unsur untuk menentukan ada atau tidaknya keadaan sulit yang terjadi, yaitu:

- a. Perubahan keseimbangan kontrak secara fundamental (*fundamental alteration of equilibrium of the contract*);
- b. Meningkatnya biaya pelaksanaan kontrak (*increase in cost of performance*);
- c. Menurunnya nilai pelaksanaan kontrak yang diterima salah satu pihak (*decrease in value of the performance received by one party*).⁴⁷

⁴⁶ Muhammad Syaifuddin, *Op. Cit.*, hlm. 362.

Dapat dipahami bahwa keadaan sulit adalah kejadian yang diketahui setelah pembuatan kontrak jangka panjang dan terjadinya kejadian atau peristiwa yang tidak diperkirakan sebelumnya yang menimbulkan berubahnya keseimbangan secara mendasar dalam suatu kontrak sehingga membebani pihak yang harus menjalankan prestasi dalam kontrak tersebut, atau sebaliknya yaitu menurunnya biaya pelaksanaan kontrak sehingga menghilangkan keuntungan bagi pihak yang berhak menerimanya.⁴⁸

c. Akibat Hukum Keadaan Sulit (*Hardship*)

Akibat hukum dari keadaan sulit terhadap kontrak diatur dalam *Article 6.2.3 UPICCs*, sebagai berikut:

- a. Bila keadaan sulit benar terjadi, maka pihak yang dirugikan berhak meminta regenosiasi kontrak kepada pihak lain, yang harus diajukan dengan menunjukkan dasar-dasarnya;
- b. Pemintaan regenosiasi tidak dengan sendirinya memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk menghentikan pelaksanaan kontrak;
- c. Apabila para pihak gagal mencapai kesepakatan maka, pihak yang dirugikan dapat mengajukannya ke pengadilan;
- d. Apabila pengadilan membuktikan adanya keadaan sulit, maka pengadilan dapat memutuskan untuk mengakhiri kontrak pada tanggal dan jangka waktu yang pasti dan mengubah kontrak untuk mengembalikan keseimbangannya.⁴⁹

⁴⁷Dwi Prilmilono Adi, *Op. Cit.*, hlm. 82.

⁴⁸Muhammad Syaifuddin, , *Loc. Cit.*

⁴⁹Muhammad Syaifuddin., *Loc. Cit.*

Covid-19 sendiri dapat dikatakan memiliki dampak terhadap perubahan keadaan secara mendasar yang dapat mengakibatkan nilai dari pelaksanaan suatu perjanjian menjadi sangat tinggi atau rendah, sehingga kewajiban untuk memenuhi prestasi oleh salah satu pihak dalam suatu perjanjian menjadi tidak seimbang sehingga salah satu pihak merasa keberatan dan dirugikan oleh pelaksanaan kontrak tersebut.

Penulis menggunakan teori keadaan sulit untuk membahas dan menganalisis mengenai tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas terhadap pemenuhan hak karyawan dan dapat atau tidak dijadikan alasan penundaan pemenuhan hak karyawan dalam keadaan sulit (*Hardship*) pada masa pandemi Covid-19.

G. Metode Penelitian

Metode diartikan sebagai satu cara yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan penelitian adalah pemeriksaan yang dilakukan secara berhati-hati dan tekun untuk memecahkan permasalahan yang hasil akhirnya adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan manusia.⁵⁰ Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁵¹ Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian di penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian normatif.

⁵⁰ Lukman Hadi Darmando, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo, 2007,

⁵¹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok, Prenadademia Group, 2016, hlm. 3.

Pokok kajian pada jenis penelitian ini adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai aturan yang berlaku di masyarakat dan menjadi acuan bagi setiap orang. Penelitian dengan jenis normatif berfokus pada hukum positif, asas- asas, doktrin hukum dan mempelajari bahan kepustakaan.⁵² Penelitian dengan jenis normatif mengkaji banyak aspek seperti teori hukum dan mempelajari peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Metode ini juga dikenal dengan metode penelitian doktrinal yang menganalisis hukum sebagai aturan yang tertulis dan sebagai kebiasaan dalam memutuskan suatu perkara.⁵³

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pendekatan Perundang-Undangan, pendekatan Konsep dan pendekatan Analitis:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan terhadap berbagai peraturan hukum yang ada hubungannya dengan tanggung jawab hukum Perseroan Terbatas yang sedang mengalami keadaan sulit (*hardhsip*) terhadap pemenuhan hak karyawannya

b. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep tentang Perseroan Terbatas yang sedang mengalami keadaan sulit (*Hardship*)

⁵²Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti. 2004, hlm. 52.

⁵³Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Banyumedia Publishing, 2006, hlm. 46.

melalui pendapat pendapat atau doktrin-doktrin dalam ilmu hukum.

c. Pendekatan Analitis (*Analytic Approach*)

Pendekatan analitis digunakan untuk mengetahui maksud yang terkandung pada istilah-istilah yang digunakan dalam perundang-undangan secara konseptual. Pada pendekatan ini, akan dilakukan analisis terhadap pengertian hukum, asas hukum, sistem hukum dan konsep yuridis.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Bahan Hukum Primer

- i. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- ii. Kitab Undang- Undang Hukum Perdata;
- iii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan;
- iv. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
- v. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19);
- vi. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19);
- vii. Surat Edaran Menteri Ketenaga Kerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja Dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19;
- viii. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang bisa membantu menganalisis serta memahami bahan hukum primer. Bahan hukum yang terdiri dari publikasi hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Adapun macam dari bahan hukum sekunder ialah buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, perkara-perkara hukum, yurisprudensi, serta komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁵⁴

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ialah bahan hukum yang memberi petunjuk serta penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berpakamus umum, kamus bahasa, surat kabar, artikel dan internet.⁵⁵

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum diperoleh dengan menggunakan studi kepustakaan (*Library Research*) yang dilakukan dengan menelusuri bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Pada penelitian ini dijelaskan menggunakan metode kualitatif dengan melakukan uraian secara deskriptif dari buku-buku literatur serta media elektronik dengan bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang

⁵⁴Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2006, hlm. 141.

⁵⁵*Ibid.*

berkaitan dengan penelitian.⁵⁶

5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan hukum dilakukan dengan menggunakan 2 metode, yakni:

a. Penafsiran Hukum

Penafsiran hukum adalah menafsirkan undang-undang menurut arti perkataan atau makna suatu Pasal atau suatu teks yang berkaitan. Antara bahasa dan hukum terdapat hubungan yang erat, bahasa merupakan alat yang dipakark pembuat undang-undang untuk menyatakan kehendak namun terkadang pembuat undang-undang tidak merangkai kata yang tepat sehingga harus dilakukan penafsiran hukum.⁵⁷ Dalam metode penafsiran hukum ada beberapa jenis yaitu penafsiran hukum menurut tata bahasa, penafsiran bsistematis, penafsiran mempertentangkan, penafsiran yang memperluas, penafsiran yang mempersempit, penafsiran historis, penafsiran teleologis, penafsiran logis, penafsiran futuristik, penafsiran nasional, penafsiran otentik, dan penafsiran komparatif.⁵⁸

b. Konstruksi Hukum

Syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan konstruksi penemuan permasalahan hukum, sebagai berikut:

- i. Tidak boleh adanya pertentangan yang logis dalam pembuatan konstruksi;

⁵⁶Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Penerbit Maju, 2008, hlm 35.

⁵⁷Yudha Bhakti Ardiwisastra, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, Bandung, PT.Alumni, 2012, hlm. 9.

⁵⁸Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, 1996, hlm. 45.

- ii. Harus mampu terdiri dari semua bidang hukum positif yang bersangkutan; dan
- iii. Konstruksi tidak dibuat-buat akan tetapi adanya konstruksi hukum adalah untuk menjawab persoalan yang belum jelas dalam peraturan.

Konstruksi hukum harus memberikan gambaran yang jelas tentang suatu hal oleh karena itu harus sederhana dan tidak menimbulkan masalah baru.⁵⁹

6. Analisis Bahan Hukum

Dalam hal ini, penulis menggunakan analisis deksriptif-kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil dari studi kepustakaan atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti.⁶⁰

7. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif yaitu merupakan proses pendekatan yang didasari oleh kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu teori kemudian menggeneralisasi hal tersebut pada peristiwa atau data tertentu yang mempunyai ciri yang sama dengan peristiwa yang bersangkutan, dengan memakai kaidah logika tertentu.⁶¹

⁵⁹*Ibid.*

⁶⁰I Made Wirartha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2006, hlm. 155.

⁶¹Syarifudin Anwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2003, hlm. 40.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Kadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

----- 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

----- 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.

-----, 2015, *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta, Raih Asa Sukses

Agus Budiarto, 2002, *Kedudukan Hukum dan Tanggung Jawab Pendiri Perseroan Terbatas*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Agus Yudha Hernoko, 2008, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta, LaksBang Mediatama.

Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2008, *Hukum Perikatan*, Jakarta, RajawaliPers.

Ahmadi Miru, 2007, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta, Rajawali Pers.

Ali Imron dan Muhammad Iqbal, 2019 *Hukum Pembuktian*, Pamulang, Unpam Press.

Andi Hamzah, 2005, *Kamus Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Asri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.

Azhar Susanto, 2004, *Sistem Informasi Akuntansi Konsep dan Pengembangan Berbasis Komputer*, Bandung, PT.Alumni

Binoto Nadapdap, 2007, *Hukum Perseroan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang*, Jakarta, Jala Permata Aksara.

- Broto Suwiryono, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Surabaya, Laksbang Pressindo.
- Chairul Marom, 2000, *Sistem Akuntansi Perusahaan Dagang*, Jakarta, Grasindo.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Frans Satrio Wicaksono, 2009, *Tanggung Jawab Pemegang Saham, Direksi, & Komisaris Perseroan Terbatas*, Jakarta, Visit Media.
- Gunawan Widajaja, 2008, *Risiko Hukum Pemilik, Direksi & Komisaris PT* Jakarta, Forum Sahabat.
- Handri Rahajo, 2009, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia.
- Hans Kelsen, 2008, *Teori Hukum Murni*, Bandung, Nusamedia.
- Harlien Boediono, 2010, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Hendra Wango, dkk, 2020 *Actio: Force Majeure dan Hardship: Sebuah Perbandingan*, Jakarta, Anggraeni Partners.
- Herlien Budiono, 2006, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- HR. Ridwan, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Huala Adolf, 2008 *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung, Alumni.
- I Made Wirartha, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta, CV. Andi Offset.
- I.G. Rai Widjaja, 2004, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas: Khusus Pemahaman Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995*, Bandung, Alumni.
- Iman Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan.
- Jaka Pradita, Ahmad Muslim Nazaruddin, 2020, *ANTIPANIK! Buku Panduan*

- Virus Corona*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung ,
- Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Banyumedia Publishing.
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok, Prenadademia Group.
- Juanda Pangaribuan, 2011, *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, BIS.
- Khairunnisa, 2008, *Kedudukan, Peran dan Tanggung Jawab Hukum Direksi*, Medan, Pasca Sarjana.
- Kurniawan, 2014, *Hukum Perusahaan Karakteristik Badan Usaha Berbadan Hukum dan Tidak Berbadan Hukum di Indonesia*, Yogyakarta, Genta Publishing.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- , 2014, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Lina Sayekti, 2020, *Dalam Menghadapi Pandemi, Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja*, ILO.
- Lukman Hadi Darmando, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo.
- M. Agus Santoso, 2014, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cetakan Ke-II, Jakarta, Kencana.
- Mahmudi, 2009, *Efektifitas Sistim Pengendalian Intern*, Jakarta, Salemba Empat.
- Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak*, Bandung, Mandar Maju.
- Muhammad Teguh Pangestu, 2019, *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*, Makassar, C.V. Social Politic Genius.
- Munir Fuady, 2010, *Dinamika Teori Hukum*, Bogor, Ghalia Indonesia .
- Papang Hidayat, 2020, *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Hak-Hak Pekerja*;

Sebuah Panduan Akses terhadap Keadilan, Jakarta, *Institute for Criminal Justice Reform (ICJR)*, Penerbit Maju.

Purwosutjipto, H.M.N, 1981, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia jilid 2*, Jakarta, Djambatan.

R. Subekti, 2008, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PTIntermassa, 2008.

Ridwan Khairandy, 2014, *Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Ctk. Kedua, Yogyakarta, UII Press.

-----, 2014, *Iktikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Yogyakarta, UII Press.

Rusli Hardijan, 2011, *Hukum Ketenaga Kerjaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor, Ghalia Indonesia.

Salim H.S., 2008, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, Sinar Grafika.

-----, 2019, *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta, Sinar Grafika.

Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Rafika Aditama.

Setiawan, 1979, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung, Bina Cipta.

Shidarta, 2000, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Jakarta, PT Grasindo.

Shohib Muslim, 2018, *Hukum Bisnis*, Malang, Polinema Press.

Simanjuntak, Payaman J, 2022, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta, Bina Aksara.

Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Ctk. V, Jakarta, Djambatan.

Subekti, 2007, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta, PT. ArgaPrinting.

Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Liberty.

Syarifudin Anwar, 2003, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.

Titik Triwulan, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Jakarta, Prestasi Pustaka

- Willy Susilo, 2003, *Audit Mutu Internal*, Jakarta, PT. Vorqistatama Binamega.
- Wirjono Prodjodikro, 2000, *Perbuatan Melanggar Hukum Dipandang dari Sudut Hukum Perdata*, Bandung, Mandar Maju.
- Y.W. Sunindhia, Ninik Widiyanti 1998, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta, Bima Aksara.
- Yahya Harahap, 2011, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm. 161
- Yudha Bhakti Ardiwisastra, 2012, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, Bandung, Mandar Maju.
- Zainal Asikin, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75)
- , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- , Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756)
- Presiden, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019
- Menteri Ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Ketenaga Kerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja Dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19
- Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 1 Tahun 2020

tentang Kebijakan Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 19* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6485)

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 19* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6487)

C. Jurnal

Agus Purwanto, dkk, 2020, “Studi Eksplorasi Dampak Pandemi COVID 19 terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar”, *Jurnal Of Education, Psychology And Counseling*, Volume 2 Nomor 1, Jakarta, Universitas Pelita Harapan

Agus Yudha Hernoko, 2006, “*Force Majeure Clause* atau *Hardship Clause*: Problematika Dalam Perancangan Kontrak Bisnis”, Volume 9 Nomor 3, *Jurnal Perspektif*, Surabaya, Universitas Wijaya Kusuma

Arnando Umboh, 2018, “Tanggung Jawab Pengusaha Dalam Pemenuhan Hak Konsumen Menurut Hukum Positif Indonesia”, *Jurnal Lex Privatum*, Volume 6 Nomor 6, Manado, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi

Dwi Prilmilono Adi, 2015, “Absorpsi Prinsip ”Rebus Sic Stantibus” Dalam Kerangka Pembaharuan Hukum Perjanjian Nasional”, *Jatiswara*, Volume 30 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Mataram

Hikmahanto Juwana, 1999 “Sekilas Tentang Hukum Persaingan Usaha dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999”, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Volume 9 Nomor 4, Jakarta, Universitas Indonesia

Khalda Fadilah dan Andriyanto Adhi Nugroho, 2021, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 di Indonesia ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenakerjaan”, *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, Volume 8 Nomor 1, Tapanuli, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

Pan Mohamad Faiz, 2009, "Teori Keadilan John Rawls", *Jurnal Konstitusi*, Volume 6 Nomor 1, Jakarta, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Ridwan Khairandy, 2007, “Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum”, Volume

26 Nomor 3, *Jurnal Hukum Bisnis*, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia

Taufik Armandhanto, dkk, 2012 “Paradigma Prinsip Hardship dalam Hukum Perjanjian Pasca Era *New Normal* di Indonesia”, Volume 4 Nomor 1, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Surabaya, Universitas 17 Agustus 1945.

D. Internet

https://covid19.go.id/berita/data-vaksinasi-Covid-19-update-15_desember-2021
(diakses pada Kamis, 16 Desember 2021. Pukul 19.22 WIB)

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1653-Surat%20Edaran%20Menteri.html>
(diakses pada Kamis, 23 Desember 2021. Pukul 15.34 WIB)

<http://www.legalakses.com/tag/persekutuanmodal/> (diakses pada Selasa 4 Oktober 2022. Pukul 13.12 WIB)

<http://nui-duniamahasiswa/prinsip hukum.in>, (diakses pada Selasa, 4 Oktober 2022. Pukul 14.06 WIB)

<https://disnakertrans.bantulkab.go.id/berita/912-apasih-mediasihubungan-industrial-itu> (diakses pada Senin, 19 Desember 2022. Pukul 19.30 WIB)