

# **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT VIRUS COVID-19 SEBAGAI FORCE MAJEURE DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Laura Hadi Susanto

MAGISTER KENOTARIATAN, FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SURABAYA

[laurahadisusanto@gmail.com](mailto:laurahadisusanto@gmail.com)

*Abstract: The phenomenon of layoffs that have occurred in Indonesia lately is a result of the emergence of the Corona Virus outbreak which was first discovered in the city of Wuhan, China. This virus then spread to all corners of the world, and was unknown to the Indonesian public. The determination of the status of Covid-19 as a national disaster has its own impact on the business world, making it difficult for businesses to even be unable to fulfill their obligations as contract actors and is a strong reason for each party not being able to fulfill it because it is beyond prediction and cannot be avoided. In the legal world, this condition is known as force majeure or force majeure. Therefore, there are many layoffs on the basis of the Covid-19 Virus Pandemic.*

**Keywords:** *Layoffs, Covid-19 Virus Pandemic, Force Majeure*

*Abstrak: Fenomena PHK yang terjadi di Indonesia akhir-akhir ini, diakibatkan munculnya wabah Virus Korona yang ditemukan pertama kali di kota Wuhan, China. Virus ini kemudian diketahui menyebar hingga ke seluruh penghujung dunia, dan tak terkecuali Indonesia. Penetapan status Covid-19 sebagai bencana nasional ini memiliki dampak tersendiri bagi dunia usaha karena membuat pelaku usaha kesulitan bahkan tidak mampu memenuhi kewajibannya yang terikat kontrak dan menjadi alasan kuat bagi setiap pihak tidak mampu memenuhi kewajibannya tersebut yang disebabkan di luar prediksi dan tidak dapat dihindari. Dalam dunia hukum, kondisi ini disebut dengan istilah force majeure atau keadaan kahar. Maka dari itu banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pandemi Virus Covid-19.*

**Kata kunci:** *Pemutusan Hubungan Kerja, Virus Corona, Force Majeure*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia. Sebagai negara berkembang, ekonomi Indonesia masih cenderung kurang stabil dibandingkan dengan negara maju. Pemerintah pun gencar dalam menghimbau masyarakat untuk terus aktif dan giat bekerja agar dapat terus melangsungkan kehidupannya dan tentunya dapat pula membantu menyokong pembangunan negara.<sup>1</sup> Hal ini dilakukan oleh pemerintah Indonesia karena setiap negara pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negaranya terutama untuk mencapai perekonomian yang

---

<sup>1</sup> Djumbadi, Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h.1

stabil dan baik.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. Berbagai indikator dapat digunakan untuk mengukur dan/atau melihat pertumbuhan perekonomian di suatu negara, salah satu indikator yang berpengaruh adalah dari sektor tenaga kerja. Apabila tenaga kerja bertambah atau tumbuh seimbang dengan ketersediaan lapangan pekerjaan maka perekonomian suatu negara berada pada posisi yang baik. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.<sup>2</sup> Hal ini dikarenakan, semakin banyak pekerja yang produktif dalam pekerjaannya, pastilah mereka memiliki uang yang dapat mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan/atau keluarganya dengan cara membeli kebutuhan yang mereka perlukan bagi kelangsungan hidup. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional.<sup>3</sup> Dengan begitu, secara tidak langsung akan ada hubungan kesinambungan antara produsen dan konsumen, dimana produsen dapat terus melakukan produksi barang dan/atau jasa yang diperlukan masyarakat. Kemudian masyarakat selaku konsumen akan menggunakan uang hasil kerjanya untuk memenuhi kebutuhan wajibnya dan/atau membeli sesuatu yang diinginkannya. Dengan begitu sirkulasi perekonomian pada suatu negara dapat berjalan lancar, dan tentunya negara akan mengalami keuntungan dengan tidak adanya uang macet yang dapat menyebabkan inflasi.

Perekonomian suatu negara tidak selama berjalan dengan stabil dikarenakan ada banyak faktor yang mempengaruhi, salah-satunya tingkat konsumsi atau daya beli masyarakat yang rendah, sehingga berdampak kepada produksi dan penjualan pada berbagai perusahaan. Untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan dan kerugian yang besar, maka perusahaan mengambil tinda Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) terhadap beberapa karyawan atau pekerjanya.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13/2003) menjelaskan bahwa

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 9.

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, 2008, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta h. 83

“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. PHK dapat terjadi baik karena keinginan dari pekerja maupun inisiatif dari perusahaan.

Salah-satu alasan PHK yang diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU No. 13/2003 yang menyatakan pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan efisiensi.<sup>4</sup>

Fenomena PHK yang terjadi di Indonesia akhir-akhir ini, diakibatkan munculnya wabah Virus Korona yang ditemukan pertama kali di kota Wuhan, China. Virus ini kemudian diketahui menyebar hingga ke seluruh penghujung dunia, dan tak terkecuali Indonesia. Virus Korona merupakan sekelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada manusia dan/atau hewan, dimana virus ini diketahui menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk, pilek, hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Virus Corona ini kemudian bermutasi dan membentuk jenis baru yang selanjutnya disebut dengan wabah Covid-19 dan memiliki sifat yang menular. Akibat penyebaran Covid-19 yang terus meluas dan tidak terkontrol ke berbagai belahan dunia, pada Maret 2020 WHO secara resmi menyatakan Covid-19 sebagai Pandemi Global, setelah menyebar ke 118 negara di dunia termasuk Indonesia.<sup>5</sup> Untuk memutus persebaran Covid-19 ini pada akhirnya banyak negara di dunia yang memutuskan untuk melarang sama sekali kedatangan warga asing ke negaranya dan menutup sebagian kota-kota (*lockdown*). Bahkan ada beberapa negara yang memutuskan untuk menutup perbatasan daratan dan wilayah udaranya dan mewajibkan masyarakatnya untuk melakukan karantina mandiri selama 14 (empat belas) hari.

---

<sup>4</sup>Berkaitan dengan PHK atas dasar efisiensi, Mahkamah Konstitusi (“MK”) memberikan penafsiran dalam Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 yang menguji konstitusionalitas Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. MK Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”, pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

<sup>5</sup>WHO Resmi Nyatakan Covid-19 Sebagai Pandemi Global Setelah Menyebar ke 118 Negara <https://health.grid.id/read/352059111/who-resmi-nyatakan-covid-19-sebagai-pandemi-global-setelah-menyebar-ke-118-negara?page=all> (diakses tanggal 20 Juni 2021).

Pemerintah Indonesia juga mengambil beberapa kebijakan untuk memutus mata rantai Covid-19, salah-satunya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kepala Pusat Data dan Informasi Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB)<sup>6</sup> Agus wibowo, menyatakan bahwasudah terdapat dua provinsi dan 21 kabupaten / kota di Indonesia yang telah di berlakukakan PSBB. Dua provinsi yang dimaksud adalah DKI Jakarta dan Sumatera Barat. Sementara 21 kabupaten/kota yang telah disetujui usulannya untuk menerapkan PSBB adalah Kabupaten/Kota Bogor, Kabupaten/ Kota Bekasi, Kota Depok, Kota Tangerang Selatan, dan Kabupaten/Kota Tangerang, Kabupaten/ Kota Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Sumedang, Kota Cimahi, Kota Pekanbaru, Kota Makassar, Kota Tegal, Kota Banjarmasin, Kota Tarakan, Kota Sidoarjo, Gresik dan Surabaya<sup>7</sup>.

Imbauan PSBB ini diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah payung hukum diantaranya :

- Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Wrus Disease 2019 (Covid-19);
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19)
- Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19);
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres No.12/2020)

Penetapan status Covid-19 sebagai bencana nasional ini memiliki dampak

---

<sup>6</sup>Pemberlakuan PSBB menyebabkan banyak aktivitas di sekolah, tempat kerja, kegiatan keagamaan yang tidak dapat dilakukan seperti biasa dan harus dilangsungkan dari rumah masing-masing.. (sebutkan saja yang bisa operasi apa saja, misalnya bank, perusahaan pelayanan jasa dll)

<sup>7</sup>Pemberlakuan PSBB menyebabkan banyak aktivitas di sekolah, tempat kerja, kegiatan keagamaan yang tidak dapat dilakukan seperti biasa dan harus dilangsungkan dari rumah masing-masing.. (sebutkan saja yang bisa operasi apa saja, misalnya bank, perusahaan pelayanan jasa dll)

tersendiri bagi dunia usaha karena membuat pelaku usaha kesulitan bahkan tidak mampu memenuhi kewajibannya yang terikat kontrak dan menjadi alasan kuat bagi setiap pihak tidak mampu memenuhi kewajibannya tersebut yang disebabkan di luar prediksi dan tidak dapat dihindari. Dalam dunia hukum, kondisi ini disebut dengan istilah *force majeure* atau keadaan kahar.

Apabila merujuk pada peraturan perundang-undangan di Indonesia, istilah *force majeure* memang telah diatur walau kurang tegas pada Buku Ketiga tepatnya pada Pasal 1245 Kitab Undang-Undang hukum Perdata (KUHP). Dimana disebutkan bahwa pihak dalam suatu perikatan tidak diwajibkan memberikan ganti rugi apabila pihak tersebut terhalang memenuhi kewajibannya karena adanya keadaan memaksa (*overmacht*). Apabila mengacu pada konsiderans huruf c Keputusan Presiden No. 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), dapat diketahui bahwa akibat persebaran Virus Corona di Indonesia mengakibatkan terjadinya keadaan tertentu berupa darurat bencana wabah penyakit yang perlu diantisipasi dampaknya. Karena memang Pandemi Covid-19 ini tidak ada seorangpun yang dapat memprediksi akan terjadi dan perkiraan kapan dapat selesai.

Salah satu kasus PHK yang terjadi akibat dari pandemi Covid-19 dialami oleh pekerja X yang bekerja di perusahaan Y yang berkedudukan di Surabaya dan bergerak dalam bidang jasa konstruksi bangunan. Pada bulan Juni 2019, Perusahaan Y mendapatkan proyek untuk membangun sebuah apartemen di Surabaya. Oleh karena itu Perusahaan Y melakukan perekrutan tenaga kerja baru untuk melaksanakan proyek tersebut, salah satunya adalah pekerja X dengan status pekerja kontrak (Perjanjian kerja waktu tertentu). Dalam PKWT tersebut diatur bahwa jangka waktu berakhir perjanjian adalah 1 (satu) tahun, yakni Juni 2019 sampai dengan Juni 2020. Namun akibat adanya Pandemi Covid-19 sejak akhir tahun 2019 hingga tahun 2020, maka Perusahaan Y akhirnya mengalami banyak kerugian, dan sejak bulan April 2020 Perusahaan Y melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja X atas dasar pandemi Covid-19, tanpa pembayaran gaji atau ganti rugi apapun.

## METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan proposal ini adalah tipe penelitian Yuridis Normatif. “Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain”

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada tahun 2019, Perusahaan Y yang berkedudukan di Surabaya dan bergerak dalam bidang jasa konstruksi bangunan, mendapatkan proyek pembangunan gedung apartemen di salah satu daerah di Surabaya. Perusahaan tersebut merekrut beberapa pekerja termasuk pekerja X sebagai karyawan perusahaan tersebut. Hubungan kerja antara perusahaan Y dengan pekerja X dibuat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT). Dalam PKWT tersebut, diketahui sejak tanggal 03 Juni 2019 perusahaan Y memperkerjakan pekerja X sebagai surveyor konstruksi selama satu tahun kerja, dengan jam kerja pada hari Senin sampai dengan hari Jumat adalah pukul 08.00 hingga pukul 16.30 WIB dan hari Sabtu pada pukul 09.01 sampai dengan pukul 14.00 WIB.

PKWT yang dibuat oleh Perusahaan Y ini mencantumkan beberapa kewajiban yang harus dilakukan oleh Pekerja X selaku surveyor konstruksi sebagai berikut:

1. Membuat rencana yang kemudian diusulkan kepada Site Manager terkait kebutuhan alat-alat ukur (seperti: Theodolit, Autolevel dan aksesorisnya) sesuai dengan besarnya area dan jadwal master kerja;
2. Memastikan pengadaan alat-alat ukur yang telah disetujui oleh Site Manager perihal jumlah, jenis dan kondisi (kelayakan pakai), seperti label kalibrasi dan masa berlakunya.
3. Membuat laporan atau pendataan mengenai alat-alat ukur dalam hal kerusakan, penyimpangan atau kelaikan pakai dan kalibrasi ulang;
4. Memastikan mengenai hasil survey lapangan sesuai dengan syarat-syarat teknis yang telah ditentukan;
5. Melaporkan dan berkomunikasi langsung dengan Site Engineer apabila terjadi ketidaksesuaian gambar pada lapangan.

6. Memastikan penggunaan alat-alat ukur dilakukan dengan benar dan aman.

Mengenai ketentuan-ketentuan lain yang tidak diatur dalam PKWT, akan diatur dalam ketentuan yang berlaku di perusahaan Y.

PKWT tersebut diketahui juga telah mengatur mengenai ketentuan keadaan memaksa / *force majeure* yang dibuat secara umum dan telah disepakati oleh kedua belah pihak. Klausula mengenai *force majeure* dalam PKWT tersebut mengatur sebagai berikut:

“Jika terjadi *force majeure* atau keadaan memaksa, para pihak tidak bertanggung jawab atas tidak terlaksananya hak dan kewajiban dalam perjanjian ini yang diakibatkan oleh *force majeure* tersebut, yang dimaksud dengan *force majeure* dalam perjanjian ini meliputi namun tidak terbatas pada bencana alam, gempa bumi, banjir, tanah longsor, tsunami, kebakaran, perang, huru-hara, pemberontakan, wabah penyakit, dan tindakan pemerintah di bidang keuangan yang langsung mengakibatkan kerugian luar biasa”

Sesuai dengan kesepakatan awal kedua belah pihak, seharusnya PKWT antara pekerja X dengan perusahaan Y berakhir di tanggal 03 Juni 2020, namun sejak akhir tahun 2019 hingga awal tahun 2020 hampir seluruh negara di dunia tak terkecuali di Indonesia terkena wabah penyakit berupa virus yang dikenal dengan sebutan Covid-19. Virus ini merupakan virus yang berbahaya, bersifat mudah menular dengan cepat lewat percikan atau *droplet* saat seseorang batuk, bersin atau berbicara, virus ini juga memiliki resiko kematian yang tinggi bagi orang dengan daya tahan tubuh lemah, bahkan hingga saat ini anti-virus untuk mencegah Covid-19 masih belum ditemukan, oleh karena beberapa alasan diatas pada akhirnya pemerintah di berbagai belahan dunia termasuk pemerintah Indonesia memutuskan untuk menerapkan *physical distancing* yang mana di Indonesia disebut dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut dengan PSBB) sebagai langkah untuk memutus rantai persebaran Covid-19. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/264/2020, wilayah kota Surabaya yang merupakan area proyek pembangunan gedung apartemen perusahaan Y, telah ditetapkan sebagai daerah yang diberlakukan peraturan PSBB dalam rangka percepatan penanganan Covid-19.

Pemberlakuan PSBB pada akhirnya menjadi alasan kuat bagi banyak pelaku usaha menjadi kesulitan bahkan tidak mampu memenuhi kewajibannya yang terikat kontrak, tak terkecuali terhadap perusahaan Y. Perusahaan ini mengalami kerugian cukup besar akibat kondisi Covid-19, kekacauan ekonomi negara Indonesia turut berimbas pada perputaran uang perusahaan Y, dimana ia

menjadi tidak memiliki pemasukan yang cukup untuk dapat menjalankan proyeknya dalam pembangunan gedung apartemen. Akibat minimnya pemasukan dan proyek yang terhenti, pada akhirnya perusahaan Y memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (yang selanjutnya disebut dengan PHK) terhadap para pekerjanya pada bulan April 2020 dengan alasan *force majeure*, tak terkecuali terhadap pekerja X yang mana kontrak kerjanya baru berjalan selama 10 bulan kerja.

Perusahaan Y merasa bahwa Covid-19 ini sebagai *force majeure* / keadaan memaksa karena munculnya virus ini merupakan hal yang tidak terduga dan tidak pernah diinginkan sebelumnya oleh kedua belah pihak. Keputusan PHK atas dasar *force majeure* dirasa merupakan keputusan terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan Y. Namun hal yang membuat miris adalah perusahaan Y diketahui melakukan PHK terhadap para pekerjanya termasuk kepada pekerja X tanpa pembayaran gaji atau ganti rugi apapun dengan alasan adanya pandemi Covid-19 yang dikategorikan sebagai *force majeure*.

### Analisa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja X Atas Dasar Pandemi Covid-19 Yang Dikategorikan Sebagai *Force Majeure*

Keadaan memaksa menurut para sarjana hukum klasik dimaknai sebagai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari oleh debitur untuk melakukan prestasinya terhadap suatu kewajiban<sup>8</sup>. Pikiran mereka tertuju pada bencana alam atau kecelakaan-kecelakaan yang berada di luar kemampuan manusia untuk menghindarinya, sehingga menyebabkan debitur tidak mungkin untuk menepati prestasinya. Sifat mutlak dan relatif keadaan memaksa menunjukkan perbedaan antara mutlak yang dikaitkan pembatalan atau batal terhadap suatu kewajiban debitur, dengan relatif yang diartikan dengan gugur. Pembatalan atau batal dikaitkan dengan musnahnya objek perjanjian, sedangkan relatif menunjukkan suatu prestasi dapat dilakukan oleh debitur tetapi tidak memiliki nilai dalam pandangan kreditur.<sup>9</sup> Pada dasarnya ketentuan umum mengenai keadaan memaksa / *force majeure* diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHP. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka dapat diketahui terdapat 4 unsur utama yang harus dipenuhi debitur apabila hendak mendalilkan keadaan memaksa (*force majeure*):

1. Adanya kejadian yang tidak terduga;
2. Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan;

<sup>8</sup> Agri Chairunisa Isradjuningias, Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia, Jurnal Hukum Unpar, h. 4

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad, 1993, Hukum Perdata Indonesia, Alumni, Bandung, (selanjutnya disingkat Abdulkadir Muhammad I), h. 246.



3. Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur;
4. Ketidakmampuan tersebut tidak dapat dibebankan resiko kepadadebitur.

Berdasarkan empat unsur yang telah disebutkan diatas, dapat diketahui bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan Y terhadap pekerja X atas dasar pandemi Covid-19 yang dikategorikan sebagai *force majeure* merupakan perbuatan yang dapat dibenarkan menurut hukum karena telah memenuhi pula ke-empat unsur diatas, penulis menganalisa sebagaiberikut:

Unsur pertama adalah adanya kejadian yang tidak terduga. Pada dasarnya masuknya pandemi Covid-19 ke Indonesia tidak pernah terencana / terprediksi sebelumnya oleh siapapun dan bahkan kapan pandemi ini akan berakhir juga tidak ada yang dapat memprediksi, dalam kasus ini tentunya kedua belah pihak pada saat membuat PKWT di bulan Juni tahun 2019 juga tidak mengira bahwa pada akhir tahun tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 Covid-19 akan masuk ke Indonesia, dan menjadi pandemi global sesuai dengan yang dinyatakan oleh WHO pada tanggal 11 Maret 2020. Tentunya kedua belah pihak juga tidak ada yang menginginkan kondisi pandemi Covid-19 ini terjadi. Oleh karena itu unsur pertama telah terpenuhi.

Unsur kedua adalah adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan. Dalam kondisi pandemi Covid-19, pemerintah membuat penetapan PSBB terhadap beberapa daerah yang dirasa mengalami peningkatan penyebaran kasus positif Covid-19 secara signifikan, hal ini dilakukan oleh pemerintah dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19. Surabaya yang merupakan tempat proyek pembangunan gedung apartemen perusahaan Y, termasuk dalam daerah yang ditetapkan PSBB oleh pemerintah. Kekacauan ekonomi diketahui menjadi salah satu efek terbesar dari diterapkannya PSBB oleh pemerintah, yang pada akhirnya menyebabkan banyak pelaku usaha mengalami kerugian, termasuk perusahaan Y yang pada akhirnya turut merasakan kacaunya perputaran ekonomi perusahaan dan memberikan imbas terhentinya proyek pembangunan gedung apartemen karena dana yang tidak mencukupi. Oleh karena alasan tersebut, dapat diketahui bahwa unsur kedua telah terpenuhi.

Unsur ketiga adalah ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur. Munculnya pandemi Covid-19 membuat beberapa pelaku usaha termasuk perusahaan Y berusaha semaksimal mungkin mencari cara agar dapat menyelamatkan perusahaan dan juga pegawainya. Perusahaan Y juga telah mengikuti berbagai kebijakan dan anjuran dari pemerintah, namun dampak kekacauan ekonomi tetap tidak bisa dihindarkan. Oleh karena itu unsur ketiga terpenuhi karena pada dasarnya kesulitan ekonomi tidak disebabkan oleh kesalahan debitur, mengingat perusahaan Y juga telah berusaha mengikuti beberapa anjuran dan kebijakan yang dianjurkan oleh pemerintah untuk menyelamatkan perusahaan dan para pekerjanya. Namun memang kesulitan ekonomi yang

merupakan dampak terbesar penerapan PSBB ini tidak dapat dihindarkan.

Unsur keempat adalah ketidakmampuan tersebut tidak dapat dibebankan resiko kepada debitur. Pada dasarnya pandemi Covid-19 ini muncul tidak terduga dan bukan merupakan hal yang direncanakan oleh kedua belah pihak, terutama debitur. Kesulitan ekonomi dampak dari pandemi Covid-19 juga tidak dapat dibebankan kepada perusahaan Y selaku debitur karena mengenai kondisi pandemi Covid-19 yang dikategorikan sebagai *force majeure* ini, klausula mengenai *force majeure* dalam PKWT tersebut telah mengatur sebagai berikut:

“Jika terjadi *force majeure* atau keadaan memaksa, para pihak tidak bertanggung jawab atas tidak terlaksananya hak dan kewajiban dalam perjanjian ini yang diakibatkan oleh *force majeure* tersebut, yang dimaksud dengan *force majeure* dalam perjanjian ini meliputi namun tidak terbatas pada bencana alam, gempa bumi, banjir, tanah longsor, tsunami, kebakaran, perang, huru-hara, pemberontakan, wabah penyakit, dan tindakan pemerintah di bidang keuangan yang langsung mengakibatkan kerugian luar biasa”

Ketentuan mengenai *force majeure* sebagaimana disebut diatas dapat diketahui telah menetapkan dengan jelas bahwa para pihak, baik debitur maupun kreditur tidak bertanggung jawab atas tidak terlaksananya hak dan kewajiban apabila terjadi kondisi *force majeure*. Oleh karena itu unsur ke empat ini telah terpenuhi, karena debitur tidak dapat dibebankan resiko akibat terjadinya kesulitan ekonomi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 yang dikategorikan sebagai *force majeure*.

Konsiderans menimbang huruf C pada Keputusan Presiden No. 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) (selanjutnya disebut dengan Keppres 9/2020), dapat diketahui juga telah menetapkan bahwa Covid-19 merupakan salah satu bentuk keadaan tertentu berupa darurat bencana wabah penyakit di Indonesia yang perlu diantisipasi dampaknya. Kemudian pada konsiderans menimbang huruf a mempertegas bahwa penyebaran Covid-19 yang telah meluas di Indonesia, memberi dampak pada aspek sosial, ekonomi, kesehatan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka telah jelas bahwa pandemi Covid-19 ini merupakan salah satu bentuk *force majeure*.

Merujuk pada teori hukum yang didalilkan oleh Prof Mariam Darus Badruzaman mengenai dua jenis *force majeure*, dapat diketahui bahwa klausula *force majeure* dalam PKWT antara pekerja X dengan perusahaan Y masuk dalam jenis *force majeure* absolut, yang mana mengakibatkan pengakhiran PKWT pekerja X secara permanen.

Penulis berpendapat bahwa akan lebih tepat jika klausula *force majeure* dalam PKWT antara pekerja X dengan perusahaan Y menyebabkan pemberlakuan PHK sementara terhadap pekerja X, sehingga dengan ini masuk dalam jenis *force majeure* relatif, yang mana tidak menyebabkan batalnya perjanjian, melainkan hanya sebatas ditangguhkan. Setelah keadaan memaksa / *force majeure* itu berakhir, yang dalam hal ini adalah kondisi pandemi Covid-19, maka prestasi antara pekerja X dengan perusahaan Y akan hidup kembali. Karena apabila merujuk pada ketentuan Pasal 1244 dan 1245 KUHPer dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kondisi *force majeure* tidak menghapuskan secara otomatis suatu prestasi / tanggung jawab, kecuali telah ditentukan secara khusus. Oleh karena itu untuk meminimalisir terjadinya perbedaan penafsiran antara kedua belah pihak dalam suatu perjanjian kerja, sangat penting dalam suatu perjanjian kerja mengatur dengan jelas mengenai:

1. Syarat kondisi yang dapat dikategorikan sebagai *force majeure*,
2. Akibat yang ditimbulkan oleh *force majeure*, serta
3. Kapan waktu pemberlakuan akibat dari adanya kondisi *force majeure*.

Mengenai akibat yang ditimbulkan dengan adanya kondisi *force majeure* serta kapan waktu pemberlakuan akibat dari adanya kondisi *force majeure*, dapat diketahui dalam PKWT antara pekerja X dengan perusahaan Y tidak diatur dengan jelas. Sehingga walaupun tindakan perusahaan Y yang mem-PHK pekerja X dengan dasar *force majeure* akibat adanya pandemi Covid-19 merupakan perbuatan yang pada dasarnya dapat dibenarkan menurut hukum, karena pada Keppres 9/2020 telah diatur bahwa Covid-19 merupakan suatu bentuk keadaan tertentu berupa darurat bencana wabah penyakit di Indonesia, serta telah diatur khusus pula dalam PKWT antara pekerja X dengan perusahaan Y mengenai syarat / kondisi yang dapat dikategorikan sebagai *force majeure*, yang mana salah satunya adalah wabah penyakit. Namun tindakan PHK oleh perusahaan Y tetap dapat diperdebatkan, karena klausula *force majeure* dalam PKWT antara pekerja X dengan perusahaan Y tidak cukup lengkap dan jelas mengatur mengenai akibat yang ditimbulkan dengan adanya kondisi *force majeure* dan kapan waktu pemberlakuan akibat dari adanya kondisi *force majeure*, sehingga dapat menyebabkan terjadinya perbedaan penafsiran oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu sebagai bentuk penyelesaiannya, para pihak wajib untuk melihat kembali pada undang-undang yang mengatur lebih detail mengenai hal ini, yaitu UU 13/2003 yang merupakan payung hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Walaupun pada dasarnya pemerintah Indonesia tidak mendukung terjadinya PHK antara pekerja dengan pemberi kerja, namun di sisi lain untuk memberikan keseimbangan, UU 13/2003 telah mengatur beberapa kondisi bagi pengusaha dimana ia dapat melakukan PHK terhadap

pekerjanya. Salah satu aturannya adalah terdapat pada Pasal 164 ayat (1) UU 13/2003 yang mengatur khusus bahwa:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

PHK yang dilakukan oleh perusahaan Y terhadap pekerja X atas dasar pandemi Covid-19 yang dikategorikan sebagai *force majeure* pada dasarnya merupakan tindakan yang dapat dilakukan di mata hukum, karena Pasal 164 ayat 1 UU 13/2003 memperbolehkan bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup akibat mengalami keadaan memaksa (*force majeure*). Terlebih pandemi Covid-19 merupakan salah satu bentuk keadaan tertentu berupa darurat bencana wabah penyakit di Indonesia yang telah ditetapkan pada konsiderans menimbang huruf C Keppres 9/2020, dan lebih lanjut telah disebutkan pula dalam klausula *force majeure* PKWT antara pekerja X dengan perusahaan Y bahwa salah satu syarat kondisi yang tergolong sebagai *force majeure* adalah wabah penyakit, maka otomatis PHK tersebut dapat dibenarkan dan memenuhi ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU 13/2003 Ketentuan Pasal 164 ayat (1), mengatur dengan jelas bahwa terhadap pekerja tetap yang di PHK atas dasar *force majeure*, komposisi hak yang diterima para karyawan adalah sesuai dengan ketentuan standar yang telah diatur oleh UU 13/2003, yaitu Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja + Uang Penggantian Hak. Oleh karena itu, terhadap pekerja kontrak apabila terjadi kondisi yang sama yaitu PHK atas dasar *force majeure*, dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan harus tetap mengikuti ketentuan standar yang telah diatur oleh UU 13/2003, yaitu mengikuti ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 yang mengatur dengan jelas apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka terhadap pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Oleh karena itu agar PHK yang dilakukan oleh perusahaan Y terhadap pekerja X dapat dikatakan sah, maka perusahaan Y selaku pihak yang melakukan PHK, wajib untuk melakukan pembayaran gaji selama 2 bulan kerja sebagai bentuk serta ganti rugi terhadap pekerja X sesuai dengan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003. Mengingat pekerja X di-PHK oleh perusahaan Y pada bulan April 2020 sehingga masih tersisa 2 bulan kerja sampai batas waktuberakhirnya jangka waktu PKWT, yaitu pada bulan Juni 2020 jika pekerja X di-PHK oleh perusahaan Y pada bulan april 2020

tidak melakukan pembayaran gaji selama 2 bulan kerja sebagai bentuk serta ganti rugi maka perusahaan Y juga melanggar Hak Ketenagakerjaan yakni Hak memperoleh upah yang tertulis di dalam pasal 88 (1) UU 13/2003 menyatakan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

### Konsekuensi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Karena *Force Majeure*

Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Overmacht* (keadaan memaksa) adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi memberikan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang sangat besar (*relative overmacht*).<sup>10</sup>

Pada pengertian hukum positif hendaknya sebuah peraturan hukum atau undang-undang harus mencerminkan kepastian hukum dan juga mendeskripsikan penetapan hak-hak tertentu untuk suatu individu atau kelompok. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan dengan cara yang baik atau tepat. Kepastian pada intinya merupakan tujuan utama dari hukum. Jika hukum tidak mencerminkan kepastian maka hukum akan kehilangan jati diri serta maknanya jika hukum kehilangan jati diri maka hukum tidak lagi digunakan sebagai pedoman perilaku orang. Kepastian hukum dapat diartikan sebagai jaminan bagi anggota masyarakat, bahwa semuanya akan diperlakukan oleh negara atau penguasa berdasarkan peraturan hukum, tidak dengan sewenang-wenang. Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip utama dari penerapan hukum keadilan. Kepastian hukum menuntut lebih banyak penafsiran secara harifiah dari ketentuan undang-undang<sup>11</sup>

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>12</sup> Sedangkan dalam penjelasan Pasal 1 angka 25 Undang

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

<sup>10</sup> Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, 1980, Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, h. 20.

<sup>11</sup> H. Ridwan Syahrani, 2009, Kata-Kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum, PT.Alumni, Bandung, h. 124.

<sup>12</sup> Lalu Husni, 2004, Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, (selanjutnya disingkat Lalu Husni II), h. 195.

berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha". Pemutusan hubungan kerja bagi para pihak pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial.<sup>13</sup>

"Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan".<sup>14</sup> Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*, hukum atau pengaturan terkait dengan hal tersebut yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan PHK karena *force majeure* adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (1) yang menjelaskan "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."

Penjelasan Pasal 156 ayat (3) meliputi: a. cuti tahunan yang belum di ambil dan belum gugur; b.biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; c.penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d.hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan penjelasan Pasal 156 ayat (4) meliputi: Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana di maksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Dengan demikian pengaturan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) karena *force majeure* yang digunakan adalah berdasarkan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan pemaparan mengenai *force majeure* diatas, maka apabila dikemudian hari terdapat permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena hal yang tak terduga atau *force majeure*, perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja sudah seharusnya memberikan hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerja karena *force majeure* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni UU Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya telah

<sup>13</sup> Zainal Asikin, 2010, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, (selanjutnya disebut Zainal Asikin I), h. 174.

<sup>14</sup> Rika Putri Subekti, Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization : Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga, Jurnal Magister Hukum Udayana, 2018, Vol. 7, h.28.



mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*, yang terdapat dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Mengenai akibat hukum yang akan timbul mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja karena *force majeure* sudah sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, dimana pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang telah diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*force majeure*), para pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak mereka yang telah diatur didalam ketentuan undang-undang atau peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini UU Ketenagakerjaan.

## KESIMPULAN

PHK yang dilakukan oleh perusahaan Y terhadap pekerja X dapat dikatakan sah, maka perusahaan Y selaku pihak yang melakukan PHK, wajib untuk melakukan pembayaran gaji selama 2 bulan kerja sebagai bentuk serta ganti rugi terhadap pekerja X sesuai dengan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003.

Jika pekerja X di-PHK oleh perusahaan Y pada bulan april 2020 tidak melakukan pembayaran gaji selama 2 bulan kerja sebagai bentuk serta ganti rugi maka perusahaan Y juga melanggar Hak Ketenagakerjaan yakni Hak memperoleh upah yang tertulis di dalam pasal 88 (1) UU 13/2003 menyatakan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

## DAFTAR PUSTAKA

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Abdulkadir, Muhammad, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung
- Abdul, Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adrian, Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Bandung
- Djumbadi, Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- H. Ridwan, Syahrani, 2009, *Kata-Kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum*, PT. Alumni, Bandung
- I Made, Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udaya University Press, Denpasar
- Lalu, Husni, 2004, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sri Soedewi Masjchoen, Sofwan, 1980, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan, Bagian A*, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Zainal, Asikin, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Zaeni, Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) indonesia*, Jurnal Hukum Unpar.
- Ari Hermawan, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Kertha Patrika, Vol. 38, 2016.
- Rika Putri Subekti, *Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization : Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 7, 2018.
- WHO; Resmi Nyatakan Covid-19 Sebagai Pandemi Global Setelah Menyebar ke 118 Negara  
<https://health.grid.id/read/352059111/who-resmi-nyatakan-covid-19-sebagai-pandemi-global-setelah-menyebar-ke-118-negara?page=all> (diakses tanggal 20 Juni 2021)
- BNPB: Sudah 2 Provinsi dan 21 Kabupaten/ Kota yang Terapkan PSBB  
<https://nasional.kompas.com/read/2020/04/22/19520061/bnpb-sudah-2-provinsi-dan-21-kabupaten-kota-yang-terapkan-psbb> (diakses tanggal 20 Juni 2021)