

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA/BURUH DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA
MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



**Oleh:
Viona Sofyan
170710023**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA/BURUH DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA
MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu
syarat memperoleh gelar
Sarjana**



**Oleh:
Viona Sofyan
170710023**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Viona Sofyan
NPM : 170710023
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA PANDEMI COVID-19

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengatahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Januari 2021



Viona Sofyan
170710023

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA/BURUH DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA
MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu
syarat memperoleh gelar
Sarjana**

**Oleh:
Viona Sofyan
170710023**

**Telah disetujui oleh Pembimbing
pada tanggal seperti tertera di
bawah ini**

Batam, 08 Maret 2021



Drs. Ukas Ibrahim, S.H., M.Hum.
Pembimbing

ABSTRAK

Force majeure merupakan kesempatan yang diberikan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional menjadi salah satu alasan bagi perusahaan untuk melakukan klaim *force majeure*. Dan yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengkaji apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan mendesak (*force majeure*) dan mengetahui hak pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak memenuhi syarat sebagai keadaan mendesak (*force majeure*). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Data dikumpulkan dengan metode pengumpulan kepustakaan dan dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan mendesak (*force majeure*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa melalui lembaga penyelesaian perselisihan industrial dengan persyaratan didalam Perjanjian Kerja telah disebutkan dengan jelas bahwa pandemi Covid-19 sebagai salah satu alasan *force majeure*. Jika klausul ini tidak terdapat didalam Perjanjian Kerja, maka klaim *force majeure* yang dilakukan sebaiknya dengan tujuan untuk menegosiasikan ulang isi perjanjian kerja. Hal ini dilakukan dengan itikad baik untuk kelangsungan perusahaan dan kesehatan pekerja/buruh selama pandemi Covid-19 bukan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hak pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak memenuhi syarat sebagai keadaan mendesak (*force majeure*) yaitu Uang Pesangon sebanyak 2 (dua) kali Ketentuan Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Hal ini diatur didalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : *Force majeure*; PHK; PKWT.

ABSTRACT

Force majeure is an opportunity provided by Law No. 13 of 2003 concerning Manpower for companies to do employment termination (PHK). Presidential Decree No. 12 of 2020 concerning the Determination of Non-Natural Disaster for the Spread of Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) as a National Disaster is one of the reasons for companies to make force majeure claims. And those who are victims of termination are laborers with a Certain Time Working Agreements (PKWT). The purpose of this research is to examine whether the Covid-19 pandemic can be used as an excuse for an urgent situation (force majeure) and to know the rights of laborers with a Certain Time Working Agreements (PKWT) if the termination does not qualify as an urgent situation (force majeure). The research method used in this research is normative juridical. The data were collected using literature collection methods and analyzed using qualitative descriptive analysis. The result of this research is that the Covid-19 pandemic can be used as an excuse for an urgent situation (force majeure) to make unilateral terminations without going through industrial dispute resolution institutions with the requirements in the Work Agreement that it is clearly stated that the Covid-19 pandemic is one of the reasons for force majeure. If this clause is not included in the Work Agreement, then the force majeure claim should be made with the aim of renegotiating the contents of the work agreement. This is done in good faith for the sustainability of the company and the health of laborers during the Covid-19 pandemic, not to terminate employment (PHK). The rights of laborers with the status of a Certain Time Working Agreements (PKWT) if the termination does not meet the requirements as an urgent situation (force majeure) is Severance Pay of 2 (two) times the provisions of Article 156 (2), reward money a working period of 1 (one) time, the provisions of Article 156 paragraph (3) and compensation for rights according to the provisions of Article 156 paragraph (4). This is regulated in Article 164 paragraph (3) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords : *Force Majeuer; Terminate Employment; Work Agreement.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Bapak Padrisan Jamba, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam.
4. Bapak Drs. Ukas Ibrahim, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam.
5. Bapak Dr. Parningotan Malau, S.T., S.H., M.H. selaku Dosen Metodologi Penelitian Hukum Universitas Putera Batam
6. Dosen Program Studi Ilmu Hukum dan Staff Universitas Putera Batam.
7. Mama tercinta karena telah mendukung penulis secara penuh.
8. Imelda Ayu Sofyan saudara perempuan yang selalu memberi motivasi terhadap penulis.
9. Kekasih tercinta M. Asrullah yang selalu memberi dukungan luar biasa terhadap penulis.
10. Sahabat 501 yang selalu memberi pengaruh positif dan semangat terhadap penulis.
11. Teman-teman seperjuangan S1 Prodi Ilmu Hukum Angkatan 2017 Kampus Nagoya yang telah memberikan dukungan moral dan semangat untuk terus menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pembaca dan rekan-rekan sekalian. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 28 Januari 2021

Viona Sofyan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1 Manfaat teoritis.....	13
1.6.2 Manfaat praktis.....	14
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Kerangka Teori.....	15
2.1.1 Teori Perlindungan Hukum.....	15
2.1.2 Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja	16
2.1.3 Tinjauan Umum tentang Covid-19.....	20
2.1.4 Tinjauan Umum tentang <i>Force Majeur</i>	23
2.1.5 Teori Kepastian Hukum.....	25
2.2 Kerangka Yuridis.....	27
2.2.1 Tinjauan Yuridis Tentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	27
2.3 Penelitian Terdahulu	33
2.4 Kerangka Pemikiran	40
BAB III.....	41
METODE PENELITIAN	41

3.1	Jenis Penelitian Yuridis Normatif.....	41
3.2	Metode Pengumpulan Data	42
3.2.1	Jenis Data	42
3.2.2	Alat Pengumpulan Data	43
3.3	Metode Analisis Data.....	44
BAB IV		45
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Hasil dan Penelitian	45
4.1.1	Pandemi Covid-19 Dijadikan Alasan Force Majeur untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	45
4.1.2	Hak Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Jika <i>Force Majeur</i> Keliru.....	54
4.2	Pembahasan.....	58
4.2.1	Pandemi Covid-19 Tidak Dapat Dijadikan <i>Force Majeure</i> Kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	58
4.2.2	Akibat Hukum Terhadap Kekeliruan <i>Force Majeur</i>	70
BAB V.....		73
SIMPULAN DAN SARAN		73
5.1	Simpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....		75