

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak yang dilakukan sering kali menimbulkan persoalan hukum, salah satu contohnya pemutusan hubungan kerja akibat terjadinya pandemi COVID-19. Permasalahan pada penelitian ini, perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara memaksa karyawan untuk menandatangani surat pengunduran diri, dan perusahaan tidak memberikan uang pesangon ataupun uang penggantian hak. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris. Sumber data yang dikumpulkan sebagai fokus utama yaitu data primer. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perlindungan secara tertulis untuk pekerja. Jika kasus seperti ini terjadi, dapat diselesaikan dengan bipartit. Jika bipartit gagal, dapat dilanjutkan dengan tripartit. Dan dengan adanya surat pengunduran diri tersebut maka surat tersebut dianggap sah, sepanjang tidak dapat dibuktikan. Namun jika merujuk pada syarat sah perjanjian, surat tersebut dapat dibatalkan. Diharapkan agar adanya peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum untuk pekerja yang dipaksa menandatangani surat pengunduran diri. Dinas Ketenagakerjaan harus membuat unit kerja yang khusus melakukan pemeriksaan maupun pengusutan kasus seperti ini. Dan masyarakat harus lebih kritis serta berhati-hati dalam menjalankan perintah dari perusahaan, dengan mencari akibat hukum melalui Undang-Undang, agar hal yang merugikan tidak terjadi.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Pemutusan hubungan kerja, COVID-19.

ABSTRACT

Termination of employment that occurs unilaterally often creates legal problems, one of which is the termination of employment due to the COVID-19 pandemic. The problem in this study, companies that terminate employment by forcing employees to sign resignation letters, and companies do not provide severance pay or compensation pay. This type of research is empirical research. The source of data collected as the main focus is primary data. Based on the research results, it can be concluded that there is no written protection for workers. If a case like this occurs, it can be solved by bipartite. If the bipartite fails, it can be continued with tripartite. And with the resignation letter, the letter is considered valid, as long as it cannot be proven. However, if you refer to the valid terms of the agreement, the letter can be canceled. It is hoped that there will be regulations governing legal protection for workers who are forced to sign resignation letters. The Manpower Office must create a work unit that is specialized in examining and investigating cases like this. And the public must be more critical and careful in carrying out orders from the company, by seeking legal consequences through the Act, so that adverse things do not occur.

Keywords: *Legal protection, Termination of employment, COVID-19.*