

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lingkungan pekerjaan, tentunya terdapat hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dimana hubungan kerja tersebut dituangkan dalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak kerja. Pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.¹ Dalam Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata², perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Pemutusan hubungan kerja merupakan terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.³ Di dalam Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.⁴

Suatu perjanjian kerja dapat dibuat atas dasar waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja menurut Iman Soepomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁵ Pekerja dalam hal ini dapat digolongkan menjadi 2 (dua), yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak. Pekerja kontrak bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT), di dalam PKWT ini terdapat jangka waktu yang mengatur berapa lama seorang pekerja dipekerjakan oleh pengusaha tersebut. Perjanjian kerja ini diperuntukan untuk suatu pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya merupakan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu

¹ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja, Cetakan 3*, (Jakarta: Rineka Cipta 1991), hlm. 9.

² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 huruf a.

³ Eka Sumaryati dan Tini K, *Tahukah Anda? Tentang PHK Dan Pesangon*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), hlm. 1.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (25).

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2007), hlm. 40.

tertentu.⁶ Lain halnya dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT), merupakan perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya, dalam arti lain status pekerja tersebut adalah tetap.⁷

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak yang dilakukan sering kali menimbulkan persoalan hukum, salah satu contohnya pemutusan hubungan kerja akibat terjadinya keadaan kahar (*force majeure*) akibat pandemi *COVID-19* yang pada saat ini sedang terjadi di dunia. Pandemi *COVID-19* yang terjadi di Indonesia secara resmi telah ditetapkan oleh Presiden Joko Widodo sebagai bencana nasional. Penetapan itu dinyatakan melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)* sebagai Bencana Nasional.⁸ Pada poin pertama menyatakan bencana non-alam yang diakibatkan oleh penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* sebagai bencana nasional. Pada poin kedua menyatakan Penanggulangan bencana nasional yang diakibatkan oleh penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* dilaksanakan oleh Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* sesuai dengan 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)* melalui sinergi antar kementerian/lembaga dan pemerintah daerah. Dan pada poin ketiga menyatakan gubernur, bupati, dan walikota sebagai Ketua Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* di daerah, dalam menetapkan kebijakan di daerah masing-masing harus memperhatikan kebijakan Pemerintah Pusat.⁹

Sebagai contoh kasus yang terjadi di PT. BFI FINANCE cabang Pasar Minggu, cabang tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja pada sebagian karyawannya di semua divisi

⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Ayat (1).

⁷ *Ibid*, Pasal 1 Ayat (2).

⁸ Danung Arifin, "Presiden Tetapkan COVID-19 Sebagai Bencana Nasional", 2020, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, April 2020, <https://bnpb.go.id/berita/presiden-tetapkan-covid19-sebagai-bencana-nasional>, (diakses 19 Mei 2020).

⁹ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional.

karena pandemi *COVID-19*, yang mengharuskan cabang tersebut melakukan pemberhentian operasi sementara dengan cara memaksa para karyawan yang berstatus PKWT untuk menandatangani surat pengunduran diri yang telah dibuat oleh perusahaan. Perusahaan memerintahkan para karyawan yang berstatus PKWT untuk menandatangani surat pengunduran diri melalui *Branch Manager* pada masing-masing divisi di cabang tersebut. Dikarenakan para karyawan tidak tahan terhadap desakan yang dilakukan oleh *Branch Manager*, maka atas perintah perusahaan, karyawan pun menandatangani surat pengunduran diri.

Karyawan PT. BFI FINANCE cabang Pasar Minggu telah melakukan perjanjian kerja kepada perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja sepihak ini dilakukan tanpa adanya surat peringatan kesatu, peringatan kedua, dan peringatan ketiga secara berturut-turut dari perusahaan. Di dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁰ Mengenai kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. BFI FINANCE cabang Pasar Minggu, tidak memenuhi hak karyawan yang sesuai dengan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹¹ Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹² Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdapat dalam ayat (3) huruf a-k.

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud perselisihan hubungan industrial menyatakan bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh karena

¹⁰ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D Ayat (2).

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1).

¹² *Ibid*, Pasal 88 Ayat (2).

adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹³ Penyelesaian perselisihan dalam kasus PT. BFI FINANCE cabang Pasar Minggu dapat dilakukan dengan beberapa tahap. Tahap yang pertama, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.¹⁴ Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.¹⁵

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.¹⁶ Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.¹⁷

Sesuai uraian tersebut, maka Penulis tertarik untuk membahas lebih dalam dan mengkaji permasalahan yang timbul diantaranya, perlindungan pekerja berstatus PKWT ditinjau dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh perusahaan akibat Pandemi *Covid-19*, dan keabsahan surat pengunduran diri ditinjau dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan menulis karya ilmiah berbentuk Artikel Jurnal dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dipaksa Perusahaan Untuk Mengundurkan Diri Akibat Pandemi *Covid-19*”**

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Ayat (1).

¹⁴ *Ibid*, Pasal 3 Ayat (1).

¹⁵ *Ibid*, Pasal 3 Ayat (3).

¹⁶ *Ibid*, Pasal 4 Ayat (1).

¹⁷ *Ibid*, Pasal 4 Ayat (3).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah perlindungan pekerja berstatus PKWT ditinjau dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh perusahaan akibat pandemi *COVID-19*?
2. Bagaimanakah keabsahan surat pengunduran diri ditinjau dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan masalah yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya tujuan penelitian ini, maka Penulis membatasi masalah yang akan diteliti mengenai perlindungan hukum bagi karyawan yang dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh perusahaan saat pandemi *COVID-19*, serta keabsahan surat pengunduran diri ditinjau dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

- a. Memenuhi dan melengkapi tugas Proposal Jurnal sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademis guna memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta; dan
- b. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi semua pihak yang memerlukan serta dapat menambah pengetahuan bagi kita semua khususnya Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

2. Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui perlindungan pekerja berstatus PKWT ditinjau dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh perusahaan akibat pandemi *COVID-19*; dan
- b. Untuk mengetahui keabsahan surat pengunduran diri ditinjau dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. Manfaat/Signifikan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pandangan ilmu hukum khususnya dalam hal ketenagakerjaan bagi perlindungan karyawan.

2. Secara Praktis

Dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Pusat terkait dengan pemutusan hubungan kerja dengan cara memaksa karyawan untuk mengundurkan diri, agar lebih memperhatikan hak dan perlindungan hukum bagi karyawannya tersebut, dan lebih tegas dalam menindak perusahaan yang melakukan penyelundupan hukum.