

**PENGUNDURAN DIRI SUKARELA SEBAGAI PENYELUNDUPAN HUKUM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19
I Wayan Gde Wiryawan¹**

Abstract

The Covid-19 pandemic has implications for the weakening of the global economy. Many companies cannot operate or cannot operate optimally. In making efficiency with company expenses, the company reduces the number of employees, and some even close the business permanently. To reduce costs incurred by companies in the mechanism of termination of employment, the company uses a voluntary resignation statement. This condition is certainly detrimental to workers. This research will discuss firstly the protection of workers during the Covid-19 pandemic and second, the comparison of legal consequences of termination of employment with voluntary resignation. Protection of workers during the Covid-19 pandemic is based on a philosophical basis where the state has a legal obligation to create welfare for its people through the concept of a welfare state. Therefore, the state issued a series of policies to protect workers from termination of employment. One form of employment termination created by the company is by asking workers to sign a letter of voluntary resignation. In the event of termination of employment, the employer is obliged to pay severance pay and/or compensation for years of service and compensation for entitlements that should be received, whereas if the worker resigns voluntarily, the employer does not pay all the components of the right.

Keywords: company; resignation; work termination

Abstrak

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada pelemahan ekonomi global. Banyak perusahaan yang tidak dapat beroperasi atau tidak dapat beroperasi secara optimal. Dalam melakukan efisien terhadap pengeluaran perusahaan, maka perusahaan mengurangi jumlah karyawan, bahkan ada yang menutup usaha secara permanen. Untuk mengurangi biaya yang perlu dikeluarkan oleh perusahaan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan menggunakan surat pernyataan pengunduran diri secara sukarela. Kondisi ini tentu merugikan pekerja. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pertama perlindungan tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 dan kedua, perbandingan akibat hukum pemutusan hubungan kerja dengan pengunduran diri sukarela. Perlindungan tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 didasarkan pada dasar filosofi dimana negara memiliki kewajiban hukum untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya melalui konsep *welfare state*. Oleh sebab itu, negara mengeluarkan serangkaian kebijakan untuk melindungi tenaga kerja dari pemutusan hubungan kerja. Salah satu bentuk pemutusan tenaga kerja yang diciptakan oleh perusahaan adalah dengan meminta pekerja untuk menandatangani surat pernyataan pengunduran diri secara sukarela. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sedangkan apabila pekerja mengundurkan diri secara sukarela maka pengusaha tidak membayarkan seluruh komponen hak tersebut.

Kata kunci: pemutusan hubungan kerja; pengunduran diri; perusahaan

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 bukan hanya menjadi permasalahan kesehatan saja, namun memiliki dampak ekonomi yang begitu besar. Berbagai sektor ekonomi terkena imbas dari penyebaran pandemi dan serangkaian kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19. Perusahaan-perusahaan mengalami kerugian akibat berkurangnya permintaan dari masyarakat terhadap produk barang dan/ atau jasa yang dihasilkan. Kondisi ini terjadi baik di negara-negara maju hingga negara berkembang, termasuk di Indonesia. Akibatnya perusahaan melakukan pengurangan karyawan, baik dengan cara pemutusan hubungan kerja maupun dengan permintaan pengajuan pengunduran diri secara sukarela oleh karyawan.

¹ Universitas Mahasaraswati Denpasar | Email. gdewiryawan1976@gmail.com

Exxonmobil mengumumkan akan memangkas 1.900 pekerjaan di Amerika Serikat atau sekitar 15% karyawannya. Ini merupakan bagian dari efisiensi karena pandemi Covid-19. Raksasa minyak AS itu mengatakan karyawannya akan diminta mengajukan pengunduran diri secara sukarela dan pemutusan hubungan kerja.² Coca-Cola Co. menawarkan pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sukarela kepada 4.000 karyawannya yang berada di Amerika Serikat (AS), Kanada, dan Puerto Rico. Langkah pemangkas ribuan pekerja dilakukan perusahaan minuman ringan asal AS tersebut, lantaran menghadapi penurunan penjualan yang signifikan di masa pandemi Covid-19. Pada kuartal II-2020 atau hingga 26 Juni 2020, Coke, sebutan lain perusahaan ini, mencatatkan penjualan yang turun sebesar 28 persen menjadi 7,2 miliar dollar AS, atau sekitar Rp 105,12 triliun (kurs Rp 14.600 per dollar AS).³

Kebijakan pemutusan hubungan kerja sangat dirasakan pada sektor pariwisata di Bali. Kebijakan penutupan bandara menyebabkan sebagian besar hotel ditutup. Kondisi ini berimplikasi pada penutupan berbagai fasilitas pariwisata seperti restoran, agen perjalanan, usaha penukaran valuta asing dan sebagainya. Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Luhut Binsar Panjaitan memaparkan kondisi sektor pariwisata Bali yang terpukul oleh pandemi covid-19. Padahal, perekonomian Bali bergantung pada sektor tersebut. Menurutny, kunjungan wisatawan mancanegara anjlok lebih dari 90 persen sejak awal kuartal II 2020. Merosotnya kunjungan wisman membuat sektor pariwisata merugi hingga Rp 9 triliun per bulan dan sebagian besar tenaga kerja di-PHK. Lebih 100 ribu tenaga kerja sektor formal mengalami pemutusan hubungan kerja baik itu pemandu wisata, nelayan, buruh pariwisata perdagangan dan sebagainya. hingga saat ini pertumbuhan ekonomi Bali sudah berkontraksi 1,14% pada kuartal I 2020. Penurunan ekonomi tersebut juga kian memburuk pada kuartal kedua yang berkontraksi 10,98 persen.⁴

Pemutusan hubungan kerja memiliki akibat hukum terhadap kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak pekerja. Untuk menghindari pemenuhan kewajiban tersebut, perusahaan menggunakan cara lain yakni dengan meminta karyawan untuk mengajukan pengunduran diri secara sukarela. Dalam praktik, kasus-kasus pengunduran diri pekerja/buruh dilengkapi dengan dokumen surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan menyebabkan publik beranggapan bahwa hal tersebut memang dilakukan secara sukarela. Namun, perselisihan timbul ketika dikemudian hari pekerja/buruh menyatakan bahwa dirinya berada dalam tekanan pengusaha saat menandatangani surat pengunduran diri. Hal demikian kerap menyebabkan pekerja/buruh mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁵

² CNBC Indonesia, Exxonmobil PHK 1.900 Karyawan NEWS - CNBC Indonesia TV, CNBC Indonesia 30 October 2020 16:30, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201030140027-8-198135/exxonmobil-phk-1900-karyawan>

³ Yohana Artha Uly "Terdampak Pandemi, Coca-Cola Tawarkan PHK Sukarela ke 4.000 Karyawan", <https://money.kompas.com/read/2020/08/29/163000826/terdampak-pandemi-coca-cola-tawarkan-phk-sukarela-ke-4.000-karyawan>.

⁴ CNN Indonesia, "Corona, 100 Ribu Orang Kena PHK di Bali CNN Indonesia," <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201007154011-92-555545/corona-100-ribu-orang-kena-phk-di-bali>

⁵ Mahardika Intan and others, *STRATEGI WARGA DALAM PENUHI KEBUTUHAN DI TENGAH WABAH PANDEMI CORONA, AL-IQTISHADY: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2020.

Orisinalitas pertama yaitu penelitian pengunduran diri sejumlah pekerja PT Pelindo II (Persero) dari jabatan mereka di perusahaan dengan alasan menolak kebijakan perusahaan yang dapat menjerumuskan mereka untuk melakukan tindak pidana sehingga berpotensi diperiksa oleh pihak penegak hukum berujung pada PHK secara sepihak oleh perusahaan. Perusahaan menganggap pengunduran diri tersebut adalah secara sukarela sehingga perusahaan tidak perlu membayar hak-hak normatif mereka dan tidak mempekerjakan mereka kembali. Tindakan perusahaan yang melakukan PHK tersebut bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003), pengunduran diri pekerja dari jabatan mereka di perusahaan tidak dapat diartikan pengunduran diri sebagai pekerja perusahaan. Dalam penyelesaian perselisihan PHK perlu diperhatikan keseimbangan untuk memberikan kepada setiap pihak hasil dari penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan perbuatan yang dilakukan baik itu dapat berupa sanksi ataupun dapat berupa kesepakatan yang lebih lanjut yang akan disepakati antara pekerja dan pengusaha, serta perlindungan hukumnya mengenai hak-hak bagi para pekerja yang terkena PHK harus lebih diperhatikan lagi. Untuk itu perlu adanya peran aktif dari pemerintah dalam rangka fungsi pengawasan atas pelaksanaan ketentuan di bidang hubungan industrial.⁶ Orisinalitas kedua yaitu jaminan kepastian hukum yang diberikan Pasal 170 UU No. 13-2003 seakan belum mampu menjawab perlindungan hukum terhadap pekerja. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2-2004) seakan menjadi kontradiktif ketika putusan batal demi hukum dengan kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang telah dilakukan PHK sepihak banyak tidak dilaksanakan pengusaha termasuk putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan sekalipun. Putusan melakukan perbuatan hukum di dalam kasus PHK sepihak seperti mempekerjakan kembali dan apabila pengusaha tidak dengan sukarela melaksanakan amar putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja sulit untuk dilakukan eksekusi. Ini menjadi salah satu kelemahan dalam Pengadilan Hubungan Industrial selama ini di dalam menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja.⁷ Orisinalitas ketiga yaitu perlindungan sosial di Indonesia, perlindungan sosial melalui pemberian BLT di masa pandemi Covid-19 serta dampak yang ditimbulkan dari segi ekonomi dan sosial. Metode yang digunakan adalah metode deksriptif dengan pengumpulan data melalui library studies (studi kepustakaan), di mana penulis melakukan penelusuran terhadap literatur kemudian melakukan penelaahan. Setelah itu, dianalisis dalam bentuk deskriptif kualitatif. Hasil yang diperoleh adalah bahwa di Indonesia, pelaksanaan sistem perlindungan sosial telah dilakukan melalui berbagai program dan telah berjalan lama. Program-program perlindungan sosial tersebut telah dilaksanakan sejak masa pemerintahan orde baru. Kedua, pada masa pandemi Covid-19 pemerintah memberikan bantuan dalam bentuk tunai yang ditujukan kepada kelompok masyarakat paling terdampak pandemi Covid-19, meliputi

⁶ Sherly Ayuna Putri, 'Pemutusan Hubungan Kerja Pada Badan Usaha Milik Negara: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Pelindo II (Persero)', *Jhaper*, 2015.

⁷ Abdul Hadi, 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH PUTUSAN PENGADILAN BERKEKUATAN HUKUM TETAP', *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 2019 <<https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v9i2.2285>>.

masyarakat miskin, pekerja informal serta pelaku usaha transportasi daring. Ketiga, secara ekonomi, pemberian BLT di satu sisi memberikan dampak yang sangat signifikan untuk mempertahankan daya beli dan kepada kelompok pelaku usaha untuk kelangsungan usaha dan meminimalkan dampak PHK, namun dari segi sosial dapat memicu gejolak berupa konflik serta timbulnya korupsi.⁸

Didalam ketiga penelitian tersebut, terdapat perbedaan mendasar dengan penelitian ini yaitu yang memfokuskan ada Covid-19 dan penyelundupan hukum yang sebetulnya bukan bagian dari klausul perjanjian kerja. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pertama perlindungan tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 dan kedua, perbandingan akibat hukum pemutusan hubungan kerja dengan pengunduran diri sukarela.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang mengkaji mengenai keabsahan pengunduran diri sukarela dalam pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19.⁹

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Perlindungan Tenaga Kerja Masa Pandemi Covid-19

Penyebaran Covid-19 khususnya negara Indonesia berkembang sangat pesat sampai dengan saat ini. Dalam kurun waktu satu bulan saja mulai terlihat beberapa sektor perekonomian yang terkena imbas dari pandemi Covid-19, mulai dari sektor manufaktur, perdagangan, sampai dengan pariwisata.¹⁰ Penurunan kondisi ekonomi ini tentu berimplikasi pada kebijakan perusahaan dalam efisiensi perusahaan. Berbagai kebijakan yang dilakukan mulai dari pengurangan jadwal kerja, pemotongan penghasilan, hingga pemutusan hubungan kerja. Kebijakan-kebijakan tersebut didasarkan pada hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat hubungan perdata antara pekerja dan pengusaha, namun karena tidak adanya kesetaraan hubungan antara pekerja dan pengusaha, dikarenakan secara natural pengusaha memiliki kedudukan yang lebih berkuasa daripada pekerja dan pekerja menggantungkan kesejahteraan diri dan keluarganya kepada pengusaha, maka pola hubungan tersebut sangat potensial terjadinya eksploitasi.¹¹ Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja.¹²

⁸ Baso Iping, 'PERLINDUNGAN SOSIAL MELALUI KEBIJAKAN PROGRAM BANTUAN LANGSUNG TUNAI (BLT) DI ERA PANDEMI COVID-19: TINJAUAN PERSPEKTIF EKONOMI DAN SOSIAL', *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2020 <<https://doi.org/1-0.38035/jmpis.v1i2.290>>.

⁹ Akbar Pradima, 'ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 2013 <<https://doi.org/10.30996/dih.v9i17.251>>.

¹⁰ Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi Daniel Marshal Sajou, 'Peran Negara Atas Perilaku Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Syntax Transformation*, 2020.

¹¹ Elsa Indira Larasati, 'KERUGIAN PERUSAHAAN AKIBAT PENGUNDURAN DIRI PEKERJA WAKTU TERTENTU TANPA ADANYA PEMBERITAHAUAN KEPADA PERUSAHAAN', *Jurist-Diction*, 2019 <<https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12102>>.

¹² Imas Novita Juaningsih, 'Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia', *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 2020.

Kebijakan perlindungan tenaga kerja didasarkan pada filosofi negara kesejahteraan (*welfare state*). Tisnanta, Hs, James Reinaldo, dan Fathoni Fathoni mengatakan "*The concept of the welfare state is an option to develop a law state of Indonesia, as stated in the preamble UUNRI 1945. Welfare can only be done by strengthening the role of the state so that the state can create minimum standards for its citizens through the rule of law.*"¹³ (Konsep negara kesejahteraan merupakan salah satu pilihan untuk membangun negara hukum Indonesia sebagaimana tertuang dalam pembukaan UUNRI 1945. Kesejahteraan hanya dapat dilakukan dengan memperkuat peran negara agar negara dapat menciptakan standar minimum bagi warganya melalui supremasi hukum. Lebih lanjut Zulkarnaen mengatakan:

*Indonesia adheres to the concept of a welfare state, meaning that people's welfare is the basis and goal of an independent Indonesian state in an effort to realize community justice or social justice, the state as the only tool to realize active state social justice in carrying out social justice for all Indonesian people, therefore the state allowed to interfere in the private lives of its citizens including in the field of employment, one of which is in the wage field, considering that wages also have a social nature, where the amount of wages and benefits must be able to meet the needs of workers and families, wages must meet a decent living for humanity, that is, meeting needs for clothing, housing, food, education, health, recreation and others.*¹⁴

Dalam konsep negara kesejahteraan negara wajib hadir dalam memberikan perlindungan minimum meskipun dalam kondisi yang sulit. Pada masa pandemi Covid-19, negara memberikan pengaturan dan perlindungan pada pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan sebenarnya menjadi langkah terakhir bagi perusahaan. Mengenai hal ini, Inayah, dan Surisman mengatakan sebagai berikut:

*Most businessowners are forced to stop or to decrease their business activities due to this Covid-19 pandemic. This means that there will be work termination or the decrease of the number of workers. Also, this Covid-19 pandemic forces the workers to work from home, or even not work at all. Then, the workers or the labor experience the decrease or the termination of income. In consequence, there is also less income for the family. In the perspective of the government, the Covid-19 causes work termination, which results to a higher rate of the unemployed, which creates social worries. The case of work termination which involves the party of the businessowners and the party of the labor happened quite a lot in various companies due to the Covid-19 pandemic. Even though work termination is a normal thing in the world of labor, its implication needs time, budget, energy, and consideration. Because of that, the work termination must be the last thing to do.*¹⁵

Perusahaan menggunakan kondisi *force majeure* sebagai alasan untuk efisiensi tenaga kerja, meskipun hal ini masih diperdebatkan. *Force majeure* merupakan salah satu klausa yang lazimnya berada dalam suatu perjanjian, dikatakan salah satu klausa karena kedudukan *force majeure* dalam suatu perjanjian berada di dalam perjanjian pokok, tidak terpisah sebagai perjanjian tambahan dan dikaitkan dengan perjanjian pokok selayaknya perjanjian *accessoir*.¹⁶

¹³ Hs. Tisnanta, James Reinaldo, and Fathoni Fathoni, 'The Dilemma of Indonesia Welfare State Challenge of Realizing Social Welfare in the Global Era', *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 2018 <<https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v11no3.936>>.

¹⁴ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 'Industrial Relations Instrument in the Concept of Law State (Rechtsstaat) Which Based on Pancasila in Indonesia', *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 2018.

¹⁵ Inayah, Inayah, and Surisman Surisman. "Work Termination During The Covid-19 Pandemic in The Perspective of Positive Law in Indonesia." *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 4.1 (2020): 247-254, 284.

¹⁶ Gabriella Hirst, 'Force Majeure', *Textual Practice*, 2019 <<https://doi.org/10.1080/0950236X.2019.1603858>>.

Force majeure atau yang sering diterjemahkan sebagai “keadaan memaksa” merupakan keadaan dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sementara si debitur tersebut tidak dalam keadaan beriktikad buruk.¹⁷

Perbandingan Akibat Hukum PHK Dengan Pengunduran Diri Sukarela

Banyak perusahaan dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit, dimana mengharuskannya untuk segera mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan maupun para pekerja di tengah himpitan ekonomi dan tekanan sosial dan politik. Dalam situasi krisis seperti ini bisa jadi membuat perusahaan tidak punya pilihan lain selain melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran.¹⁸ Lebih lanjut Mohamad Anwar mengatakan “*Work termination is a last-resort kept by a company to save their economic state which worsens in these pandemic times that directly affects many business sectors. A lot of businesses are experiencing economic crises that threaten their operation and health. This situation holds true especially on small-scale businesses.*”¹⁹ (Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menyelamatkan keadaan ekonomi mereka yang semakin parah di masa pandemi yang secara langsung mempengaruhi banyak sektor bisnis. Banyak bisnis yang mengalami krisis ekonomi yang mengancam operasi dan kesehatan mereka. Situasi ini berlaku terutama pada bisnis skala kecil).

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13-2003, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Pemutusan hubungan kerja merupakan kondisi yang sulit bagi pekerja. Mengenai hal ini, Diki Mardiansyah mengatakan sebagai berikut:

*For workers, especially laborers, the existence of this pandemic makes their fate sad. Some are terminated from work (PHK), some have their rights reduced, some have their salary deducted, and so on. In this case, the government can be said to have failed to protect workers, especially laborers. Not a few workers in various regions who have to accept the fate of leaving his job. Food needs must still be met, while employment and income are gone.*²⁰

UU No. 13-2003 sedapat mungkin mengamanatkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan dalam Pasal 151 UU No. 13-2003 yang menyatakan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang

¹⁷ Putu Bagus Tutuan Aris Kaya and Ni Ketut Supasti Dharmawan, ‘Kajian Force Majeure Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional’, *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*; Vol 8 No 6 (2020), 2020.

¹⁸ Mohamad Anwar, ‘Dilema PHK Dan Potong Gaji Pekerja’, *Adalah*, 2020.

¹⁹ Marco Cascella and others, *Features, Evaluation and Treatment Coronavirus (COVID-19)*, *StatPearls*, 2020.

²⁰ Diki Mardiansyah, ‘The Corona Virus and Labor Rights Issues: How Do Workers Get Their Rights?’, *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, 2020 <<https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i2.38328>>.

bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²¹ Masa pandemi Covid-19 mau tidak mau menyebabkan perusahaan yang terutama tidak beroperasi sama sekali untuk memberhentikan karyawannya, baik melalui mekanisme pemutusan hubungan kerja ataupun pengunduran diri secara sukarela. Pengunduran diri merupakan perilaku meninggalkan organisasi yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri permanen secara suka rela atau terpaksa dari organisasi.²² Salah satu aspek penyebab putusnya hubungan kerja adalah pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja. Idealnya, pengunduran diri dilakukan secara sukarela, namun dalam kenyataannya, sering ditemui pekerja mengundurkan diri bersamaan dengan surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh pekerja. Hal tersebut kerap menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, karena alasan pengunduran diri yang dilakukan di bawah tekanan atau paksaan dari pengusaha sehingga pengunduran diri yang semestinya bukan merupakan perselisihan berubah menjadi perselisihan. Tidak sedikit juga pengunduran diri ini diminta oleh pihak pengusaha dengan alasan bahwa agar reputasi pekerja tetap terjaga (jika pekerja melakukan *fraud*/kecurangan). Alasan lainnya adalah agar perusahaan tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar.²³

Pandemi Covid 19 yang menyebar di Indonesia menyebabkan kerugian yang sangat besar dan sangat berpengaruh pada kehidupan masyarakat, salah satunya adalah sektor perekonomian yang menjadi melemah saat ini. Tujuan jurnal ini dibuat untuk mengetahui keadaan dunia kerja sekarang seperti apa karena banyak pekerja yang di PHK dan untuk mengetahui kebijakan apa yang diterapkan pemerintah untuk melindungi hak pekerja. Persebaran virus corona di Indonesia sangat banyak, pengaruh yang ditimbulkan terhadap perekonomian masyarakat, membuat kondisi UMKM di Indonesia terancam dan keadaan pekerja yang sangat memprihatinkan. Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa korban PHK saat ini sangat banyak dan pemerintah mengusahakan melakukan yang terbaik untuk masyarakatnya.²⁴

Dalam praktik, perusahaan tidak mengambil langkah pemutusan hubungan kerja karena keuangan perusahaan dianggap tidak mampu untuk memenuhi semua hak karyawan sepenuhnya. Perusahaan menggunakan alasan pengunduran diri secara sukarela dari karyawan setelah melewati mekanisme *unleaved paid*. Perusahaan menyiapkan formulir pernyataan bagi karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dan karyawan hanya

²¹ Tomy Michael, 'Kesulitan Dalam Memaknai Kesempurnaan Informasi Era Covid-19', *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan*, 2020.

²² Asi Tritanti and Ika Pranita Siregar, 'Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Laboratorium Tata Rias Dan Kecantikan', *Home Economics Journal*, 2019 <<https://doi.org/10.21831/he-j.v1i1.23285>>.

²³ Sri Rahayu, 'TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG Nomor. 13 TAHUN 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013)', *Jurnal Good Governance*, 2018 <<https://doi.org/10.32834/jgg.v14i1.7>>.

²⁴ Retno Karunia Putri and others, 'Efek Pandemi Covid-10: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia', *Jurnal Bismak*, 2020.

tinggal menulis dan menandatangani surat pernyataan tersebut. Apabila pekerja menandatangani surat pengunduran diri yang disiapkan oleh perusahaan, maka secara hukum pekerja dinyatakan secara sukarela mengundurkan diri, bukan karena pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan menerima hak yang lebih sedikit dibandingkan apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja. Menurut Pasal 162 UU No. 13-2003, hak-hak pekerja selaras bertentangan dengan Covid-19 karena menimbulkan kerugian dalam berbagai sektor kehidupan. Kerugian yang sangat terlihat yaitu dalam kesehatan masyarakat, perekonomian dan dalam sektor lainnya. Untuk melindungi hak pekerja pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan yang dapat dijadikan solusi bagi para pekerja agar dapat tetap bertahan di masa pandemi Covid-19, beberapa kebijakannya, yaitu: kebijakan kartu prakerja yang bertujuan untuk memberantas kemiskinan dan mengurangi pengangguran, pemberian insentif bagi tenaga kerja medis sebagai bentuk apresiasi, penerbitan kebijakan dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di masa pandemi Covid-19 serta menjamin keselamatan para pekerja.²⁵

Pengunduran diri secara sukarela yang disiapkan oleh perusahaan sebenarnya merupakan suatu penyelundupan hukum yang menguntungkan perusahaan namun merugikan pekerja. Pekerja atau buruh, selalu dianggap sebagai pihak yang dapat dikatakan lemah atau kecil dan tidak sedikit para pekerja/buruh yang mengalami ketidakadilan dalam memperoleh hak dan kepentingannya sehingga terjadi perselisihan di dalam hubungan antara pekerja ataupun buruh dengan pengusaha itu.²⁶ Oleh sebab itu, pemerintah seharusnya turut berperan dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja tadi. Steven J. Heyman, perlindungan hukum memiliki tiga elemen pokok 1) perlindungan hukum terkait dengan kedudukan/keadaan individu, yang berarti kedudukan individu sebagai orang bebas dan warga negara, 2) perlindungan hukum terkait dengan hak-hak substantif, yang berarti hukum mengakui dan menjamin hak individu atas untuk hidup, kebebasan, dan kepemilikan, 3) pengertian paling dasar dari perlindungan hukum adalah terkait penegakkan hak yaitu cara khusus di mana pemerintah mencegah tindakan pelanggaran terhadap hak-hak substantif, memperbaiki, dan memberikan hukuman atas pelanggaran tersebut.²⁷

Kesimpulan

Perlindungan tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 didasarkan pada konsep *welfare state* dimana negara memiliki kewajiban hukum untuk mengadakan pengaturan dan perlindungan bagi tenaga kerja melalui serangkaian regulasi yang diciptakan. Pemerintah sedapat mungkin untuk mencegah pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19. Namun kondisi ini sulit dihindari. Perusahaan menggunakan alasan *force majeure* untuk melakukan efisiensi melalui pengurangan karyawan, baik dengan mekanisme pemutusan

²⁵ Daniel Marshal Sajou.

²⁶ Jesslyn Gressella and Andari Yurikosari, 'Analisis Upah Proses Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2', *Jurnal Hukum Adigama*, 2019 <<https://doi.org/10.24912/adigama.v-2i2.6912>>.

²⁷ Aris Prio Agus Santoso and others, *Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan Dalam Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Ditinjau Dari Sudut Pandang Hukum Administrasi Negara*, Prosiding HUBISINTEK, 2020.

hubungan kerja hingga menyiapkan pernyataan pengunduran diri secara sukarela yang membuat seakan-akan pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan inisiatif dari karyawan. Pemutusan hubungan kerja memiliki akibat hukum yang berbeda dengan pengunduran diri sukarela. Pekerja yang menandatangani pernyataan pengunduran diri secara sukarela hanya mendapatkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, jumlahnya tentu saja lebih sedikit dibandingkan dengan apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut tentu saja merugikan pekerja, terutama pekerja yang sebenarnya bekerja pada perusahaan dengan kondisi keuangan yang masih baik.

Daftar Pustaka

- Anwar, Mohamad, 'Dilema PHK Dan Potong Gaji Pekerja', *'Adalah*, 2020
- Aris Kaya, Putu Bagus Tutuan, and Ni Ketut Supasti Dharmawan, 'Kajian Force Majeure Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional', *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum; Vol 8 No 6 (2020)*, 2020
- Cascella, Marco, Michael Rajnik, Arturo Cuomo, Scott C. Dulebohn, and Raffaella Di Napoli, *Features, Evaluation and Treatment Coronavirus (COVID-19)*, *StatPearls*, 2020
- Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Niken Febriana Dwi, 'Peran Negara Atas Perilaku Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Syntax Transformation*, 2020
- Gressella, Jesslyn, and Andari Yurikosari, 'Analisis Upah Proses Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2)', *Jurnal Hukum Adigama*, 2019 <<https://doi.org/10.24912/adigama.v2i2.6912>>
- Hadi, Abdul, 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH PUTUSAN PENGADILAN BERKEKUATAN HUKUM TETAP', *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 2019 <<https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v9i2.2285>>
- Hirst, Gabriella, 'Force Majeure', *Textual Practice*, 2019 <<https://doi.org/10.1080/09502-36X.2019.1603858>>
- Intan, Mahardika, Rahmawati Sekolah, Tinggi Agama, Islam Nahdltul, and Ulama Pacitan, *STRATEGI WARGA DALAM PENUHI KEBUTUHAN DI TENGAH WABAH PANDEMI CORONA, AL-IQTISHADY : Jurnal Ekonomi Syariah*, 2020
- Iping, Baso, 'PERLINDUNGAN SOSIAL MELALUI KEBIJAKAN PROGRAM BANTUAN LANGSUNG TUNAI (BLT) DI ERA PANDEMI COVID-19: TINJAUAN PERSPEKTIF EKONOMI DAN SOSIAL', *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2020 <<https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.290>>
- Juaningsih, Imas Novita, 'Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia', *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 2020

- Larasati, Elsa Indira, 'KERUGIAN PERUSAHAAN AKIBAT PENGUNDURAN DIRI PEKERJA WAKTU TERTENTU TANPA ADANYA PEMBERITAHUAN KEPADA PERUSAHAAN', *Jurist-Diction*, 2019 <<https://doi.org/10.20473/jd.v2i1.12102>>
- Mardiansyah, Diki, 'The Corona Virus and Labor Rights Issues: How Do Workers Get Their Rights?', *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, 2020 <<https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i2.38328>>
- Michael, Tomy, 'Kesulitan Dalam Memaknai Kesempurnaan Informasi Era Covid-19', *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan*, 2020
- Pradima, Akbar, 'ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 2013 <<https://doi.org/10.30996/dih.v9i17.251>>
- Prio Agus Santoso, Aris, Anita Dwi Septiarini, Safitri Nur Rohmah, and Ary Rachman Haryadi, *Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan Dalam Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Ditinjau Dari Sudut Pandang Hukum Administrasi Negara, Prosiding HUBISINTEK*, 2020
- Putri, Retno Karunia, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, and Ety Meikhati, 'Efek Pandemi Covid-10: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia', *Jurnal Bismak*, 2020
- Putri, Sherly Ayuna, 'Pemutusan Hubungan Kerja Pada Badan Usaha Milik Negara: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Pelindo II (Persero)', *Jhaper*, 2015
- Rahayu, Sri, 'TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG Nomor. 13 TAHUN 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 37 K/Pdt.Sus/2013)', *Jurnal Good Governance*, 2018 <<https://doi.org/10.3283-4/jgg.v1-4i1.7>>
- Tisnanta, Hs., James Reinaldo, and Fathoni Fathoni, 'The Dilemma of Indonesia Welfare State Challenge of Realizing Social Welfare in the Global Era', *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 2018 <<https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v11no3.936>>
- Tritanti, Asi, and Ika Pranita Siregar, 'Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Laboratorium Tata Rias Dan Kecantikan', *Home Economics Journal*, 2019 <<https://doi.org/10.21831/hej.v1i1.23285>>
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni, 'Industrial Relations Instrument in the Concept of Law State (Rechtsstaat) Which Based on Pancasila in Indonesia', *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 2018