

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi yang begitu pesat sangat banyak perusahaan yang dibentuk dan didirikan untuk memberikan kemudahan akses dan untuk keterbukaan pasar global. Dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, serta liberalisasi perdagangan internasional, perusahaan sekarang dapat memasuki pasar global dengan lebih mudah daripada sebelumnya. Globalisasi telah membuka peluang baru bagi perusahaan untuk mengembangkan bisnis mereka di luar negeri dan menjangkau pasar yang lebih luas. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi dan *platform digital* untuk mempromosikan produk dan layanan mereka secara global dan memperluas basis pelanggan mereka. Namun persaingan di pasar global juga semakin ketat, sehingga perusahaan perlu berusaha keras untuk mempertahankan keunggulan mereka dan tetap relevan di pasar yang terus berkembang dan berubah.

Perusahaan juga perlu memperhatikan masalah etika dan sosial dalam operasi mereka, seperti hak asasi manusia, keragaman, dan lingkungan, disebabkan oleh isu-isu ini dapat memengaruhi citra dan reputasi perusahaan secara global. Dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan maka pengertian dari perusahaan dapat diartikan sebagai setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap

jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba.<sup>1</sup> Perusahaan dapat diartikan sebagai istilah ekonomi yang dipakai dalam Kitab Undang Undang Hukum Dagang selanjutnya disebut KUHD dan perundang-undangan di luar KUHD.

Perusahaan dapat beroperasi dalam berbagai industri dan sektor, termasuk manufaktur, jasa, teknologi, keuangan, pertanian, dan lain sebagainya. Perusahaan tersebut dapat memiliki berbagai macam ukuran, dari perusahaan kecil yang dimiliki secara independen hingga perusahaan besar multinasional yang terdaftar di bursa saham. Tujuan utama dari sebuah perusahaan atau badan usaha dapat diartikan untuk menciptakan nilai bagi pemiliknya dan memperoleh keuntungan. Namun banyak perusahaan atau badan usaha juga memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan untuk mempertimbangkan dalam operasi mereka, seperti membenarkan atau mengakui keberlanjutan bisnis mereka dan memperhatikan dampak mereka terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Perusahaan atau badan usaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan operasional bisnis mereka. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor produksi penting yang diperlukan untuk memproduksi barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan atau badan usaha . Tanpa tenaga

---

<sup>1</sup> Abdulkadir Muhammad, "*Hukum Perusahaan Indonesia*", cetakan ke-5 (*e-Book*), Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021, h.1.

kerja, perusahaan atau badan usaha tidak akan dapat menghasilkan produk atau layanan dan tidak akan dapat beroperasi secara efektif.

Perusahaan atau badan usaha biasanya mencari tenaga kerja melalui berbagai cara, seperti perekrutan melalui media sosial, portal karir *online*, atau program magang. Mereka juga dapat bekerja sama dengan lembaga penyalur tenaga kerja, seperti agen perekrutan atau lembaga tenaga kerja pemerintah, untuk mencari kandidat yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan atau badan usaha .

Pekerja pada perusahaan atau badan usaha dapat diartikan sebagai individu yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan atau badan usaha untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam operasional bisnis perusahaan atau badan usaha tersebut. Pekerja dapat bekerja sebagai pekerja perusahaan atau badan usaha tetap, pekerja perusahaan kontrak, atau pekerja perusahaan paruh waktu, tergantung pada kesepakatan dan kebutuhan perusahaan. Pekerja pada perusahaan atau badan usaha biasanya dibayar dengan gaji atau upah yang disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan atau badan usaha . Sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwasanya hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwasanya

hubungan kerja timbul disebabkan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).<sup>2</sup> Hubungan kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu adalah buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain adalah majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>3</sup>

Hubungan antara pekerja dengan perusahaan dapat diartikan sebagai hubungan yang penting dalam menjalankan bisnis. Pekerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor produksi penting dalam perusahaan atau badan usaha dan perusahaan atau badan usaha mempekerjakan pekerja untuk membantu menjalankan operasional bisnisnya. Hubungan pekerja dengan perusahaan atau badan usaha dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pekerja perusahaan atau badan usaha .

Pekerja dapat bekerja dalam berbagai departemen seperti produksi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Pekerja pada perusahaan atau badan usaha juga memiliki hak dan kewajiban tertentu sesuai dengan peraturan perusahaan dan hukum yang berlaku. Pekerja biasanya

---

<sup>2</sup>Yusuf Randi, "Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Vol. 6, No. 1, 2020 h. 37.

<sup>3</sup>Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jurnal Yurispruden*, Vol. 3, No. 2, 2020, h. 119-136.

diharapkan untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan atau badan usaha, serta bekerja dengan etika dan profesionalisme yang tinggi. Setelah para pekerja dipekerjakan, perusahaan atau badan usaha akan memberikan gaji atau upah sebagai kompensasi untuk pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja perusahaan atau badan usaha. Selain itu, perusahaan atau badan usaha juga harus memenuhi hak-hak dan kewajiban pekerja perusahaan atau badan usaha sesuai dengan peraturan perusahaan atau badan usaha dan hukum yang berlaku. Dengan memenuhi hak-hak tersebut yang kemudian akan timbul harmonisasi antara perusahaan atau badan usaha dan pekerja dan sebaliknya ketika para pekerja tidak mendapatkan hak-hak yang sepatutnya menjadi kewajiban dari perusahaan atau badan usaha maka terdapat Undang-Undang yang menjadi dasar hukum perlindungan hukum terhadap para pekerja tersebut.

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai hak yang diserahkan kepada setiap individu untuk mendapatkan perlindungan atas hak-haknya dari tindakan yang merugikan oleh orang lain atau pihak yang tidak bertanggung jawab. Perlindungan hukum juga berarti adanya jaminan bahwasanya setiap orang akan diperlakukan secara adil dan setara di depan hukum. Di Indonesia, perlindungan hukum dijamin berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi "Kekuasaan Kehakiman dapat diartikan sebagai kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.”

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan atau badan usaha harus membenarkan atau mengakui bahwasanya tenaga kerja yang mereka pekerjakan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Perusahaan atau badan usaha juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti keamanan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja perusahaan atau badan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Perusahaan atau badan usaha harus membenarkan atau mengakui bahwasanya hubungan dengan pekerja berjalan dengan baik dan adil, sehingga pekerja perusahaan atau badan usaha merasa dihargai dan dihormati. Perusahaan atau badan usaha juga harus membenarkan atau mengakui bahwasanya hak-hak pekerja perusahaan atau badan usaha dihormati dan dipenuhi sesuai dengan peraturan perusahaan atau badan usaha dan hukum yang berlaku. Hal ini dapat mencakup hak untuk gaji yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Di sisi lain, pekerja perusahaan atau badan usaha juga harus memenuhi kewajiban mereka sebagai pekerja dan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan atau badan usaha. Mereka harus memperlihatkan etika kerja yang baik, produktivitas yang tinggi, dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Untuk membenarkan atau mengakui hubungan kerja yang positif antara para pekerja dan perusahaan, perusahaan atau badan usaha harus

membangun komunikasi yang terbuka dengan pekerja perusahaan atau badan usaha , menyediakan pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai, serta memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada pekerja perusahaan atau badan usaha . Dengan membangun hubungan kerja yang positif antara para pekerja dan perusahaan, perusahaan atau badan usaha dapat mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efektif dan pekerja perusahaan atau badan usaha dapat merasa terlibat dalam kesuksesan perusahaan atau badan usaha .

Seiring dengan perkembangan daripada perusahaan atau badan usaha , tidak jarang banyak faktor yang menyebabkan adanya permasalahan internal yang timbul di perusahaan atau badan usaha . Hal yang sangat tidak jarang dapat diartikan sebagai permasalahan antara perusahaan atau badan usaha dan para pekerja. Salah satu hal yang menjadi masalah dapat diartikan adanya pemaksaan pembuatan surat pengunduran diri. Pemaksaan surat pengunduran diri dipaksa dapat diartikan sebagai tindakan yang tidak etis dan melanggar hak-hak pekerja perusahaan atau badan usaha . Hal ini pernah terjadi di Indonesia, tepatnya pada bulan Maret 2022, yakni sepuluh perawat di RS Santa Maria Pekanbaru, Riau, mengadukan tempatnya bekerja ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Riau. Aduan tersebut dilayangkan disebabkan bahwa sepuluh perawat tersebut dipaksa berhenti bekerja lantaran ikut tes CPNS (Raja Adil Siregar 2022).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Maria Adisti Anggia Cahyani, Arinto Nugroho, “*Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri Atas Perintah Pengusaha*”, Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, Vol. 1, No. 1, 2012, h.15.

Surat pengunduran diri semestinya merupakan keputusan yang diambil secara sukarela oleh pekerja perusahaan atau badan usaha berdasarkan pertimbangan pribadi mereka, bukan dipaksa oleh perusahaan atau badan usaha atau pihak manapun. Pemaksaan surat pengunduran diri dapat timbul dalam berbagai bentuk, seperti tekanan yang berlebihan dari atasan atau manajer, ancaman pemutusan hubungan kerja, atau iming-iming janji atau insentif yang tidak realistis. Hal ini dapat menyebabkan pekerja perusahaan atau badan usaha merasa terpaksa untuk mengundurkan diri meskipun sebenarnya mereka tidak ingin melakukannya. Tindakan seperti ini dapat diartikan sebagai tindakan yang melanggar hak pekerja perusahaan atau badan usaha dan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan finansial pekerja perusahaan atau badan usaha. Pekerja perusahaan atau badan usaha yang dipaksa untuk mengundurkan diri dapat mengalami stres dan kecemasan, serta mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan baru jika mereka tidak mempersiapkan diri untuk menghadapi pengunduran diri tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas terkait pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha. Penelitian-penelitian tersebut memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan oleh penulis. Terdapat beberapa hal yang perlu untuk dianalisis dan dikaji. Penelitian yang pertama adalah penelitian oleh **Maria Adisti Anggia Cahyani dan Arinto Nugroho**<sup>5</sup>, melakukan studi di Kota Surabaya,

---

<sup>5</sup>Maria Adisti Anggia Cahyani, Arinto Nugroho, “*Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri Atas Perintah Pengusaha*”, Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, Vol. 1, No. 1, 2012, h.22.

pada penelitian ini membahas mengenai pasal 20 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan kaitan dengan Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih terdapat ketidakjelasan apakah pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha juga memiliki hak untuk mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.

**Sri Rahayu**<sup>6</sup>, dalam jurnalnya yang berjudul *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)*, pada penelitian ini membahas mengenai kasus pada PT. PT. Mestika Karunia Utama Medan. Pada kasus tersebut pengusaha menyatakan bahwasanya pekerja dinyatakan telah mengundurkan diri dan pengusaha memberikan uang pisah sebesar 3 (tiga) bulan gaji, namun pekerja menolaknya, mengingat pekerja tidak pernah membuat surat pengunduran diri.

**Sari Simanjuntak**<sup>7</sup>, dalam penelitiannya yang berjudul *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja (Studi Kasus : Putusan No.36/G/2014/Phi.Mdn)*. Pada penelitian ini menganalisis akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilaksanakan

---

<sup>6</sup> 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*, Vol. 14, No. 1, 2018, h.33.

<sup>7</sup> Sari Simanjuntak, “*Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja (Studi Kasus : Putusan No.36/G/2014/Phi.Mdn)*”, Universitas Medan Area, Medan 2015, h.56.

oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap pekerja perusahaannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja yang menerima paksaan dalam pembuatan surat pengunduran diri dan tidak adanya Undang Undang yang mengatur tentang hal tersebut secara jelas yang kemudian melatarbelakangi ketertarikan penulis untuk meneliti dan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PERUSAHAAN ATAS PAKSAAN DALAM PEMBUATAN SURAT PENGUNDURAN DIRI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana keabsahan hukum atas surat pengunduran diri secara paksa berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas paksaan surat pengunduran diri untuk mendapatkan hak hak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang akan dilaksanakan dan ditetapkan, maka tujuan dari penelitian berikut adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana keabsahan hukum atas surat pengunduran diri secara paksa berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia.

2. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas paksaan surat pengunduran diri untuk mendapatkan hak hak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan wawasan bagi penulis dan dapat menambah wawasan lebih luas bagi pembaca tentang Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang Undang lain yang terkait dan berhubungan dengan penelitian ini terutama pada Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang menjadi isu dalam penelitian ini.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil peneletian Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan perspektif yang bermanfaat bagi kemajuan hukum ketenagakerjaan di Negara Indonesia.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bekal dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum perdata terkhusus pada tinjauan yuridis yang beririsan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 11 Tahun  
2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun  
2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja  
dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi edukasi yang bermanfaat bagi masyarakat terkhusus terhadap hal yang berhubungan dengan Hukum Ketenagakerjaan di Negara Indonesia.
2. Penelitian ini juga ditujukan untuk menambah wawasan bagi para pembaca dan menjadi bahan edukasi bagi masyarakat Indonesia tentang pentingnya isu ini untuk diperhatikan lebih lanjut disebabkan bahwa pada dasarnya manusia membutuhkan pekerjaan untuk melanjutkan keberlangsungan hidup masing masing dan apabila perusahaan atau badan usaha merajalela dalam memperlakukan para pekerja mereka yang kemudian masyarakat tidak memiliki pilihan lain dan yang selanjutnya akan berdampak pada kesejahteraan para masyarakat dan kerugian terhadap para pekerja.
3. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan yang mendukung dan referensi yang baik untuk para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian di bidang Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah

Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **1.5 Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1 Pengaturan Pengunduran Diri menurut Peraturan Perundang-Undangan**

#### **1.5.1.1 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Pengunduran diri sebagai salah satu alasan timbulnya pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 154A ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pemutusan hubungan kerja dapat timbul karena alasan :

- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
  1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Hak atas uang hak dan uang pesangon yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau badan usaha, atau kerja bersama, yang selanjutnya akan diberikan kepada pegawai perusahaan atau badan usaha tersebut apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan selain pengunduran diri.

#### **1.5.1.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Dalam hal pekerja perusahaan yang berada dalam pengaturan Kerja Waktu Tertentu berhenti daripada pekerjaan para pekerja perusahaan tersebut sebelum pengaturan tersebut berakhir yang kemudian berlaku ketentuan Pasal 62 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :*“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan disebabkan oleh ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”* Oleh karena itu, jika seorang pekerja perusahaan meninggalkan pekerjaannya atau mengundurkan diri sebelum kontrak yang disepakati berakhir, maka pekerja perusahaan tersebut bertanggung jawab untuk membayar

kompensasi sebesar penghasilannya hingga berakhirnya masa kontrak.

### **1.5.1.3 Perjanjian Kerja Alih Daya**

Pekerja Alih Daya/Outsourcing merupakan tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk mengerjakan pekerjaan tertentu/pekerjaan spesifik pada perusahaan lainnya. Dengan melakukan Alih Daya/Outsourcing, diharapkan perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (core business) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada.<sup>8</sup> Dalam sistem outsourcing terdapat 2 (dua) jenis perjanjian, yakni Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja dan Perjanjian Kerja. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja adalah perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dimana perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan outsourcing) akan menempatkan pekerja ke perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu dengan memperoleh imbalan berupa fee. Sedangkan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara perusahaan outsourcing dengan pekerja yang bentuknya dapat merupakan perjanjian kerja waktu tidak

---

<sup>8</sup>Gajimu.com, “Pekerja Outsourcing atau Alih Daya”, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pekerja-outsourcing-atau-alih-daya>, diakses 16 Januari 2024, pukul 09.24.

tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Apabila perjanjian penyedia jasa pekerja berakhir, maka berakhir pula pekerjaan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Untuk pekerja alih daya yang diikat dengan PKWTT, maka perlindungan upah tetap ada, berbeda dengan pekerja yang diikat dengan PKWT, maka tidak ada perlindungan kelangsungan pekerjaan apalagi upah.<sup>9</sup>

## **1.5.2 Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan**

### **1.5.2.1 Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan dapat digunakan untuk menggambarkan segala aspek ketenagakerjaan dalam suatu budaya atau negara, termasuk hal-hal seperti tingkat pengangguran, pertumbuhan ekonomi, kondisi kerja, jumlah dan kualitas pekerja, serta peraturan pemerintah terkait pekerjaan. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwasanya Ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Saat melihat dan mengidentifikasi status ketenagakerjaan pada suatu negara, hal yang menjadi indikator

---

<sup>9</sup> Intan M H, Martono A, Christina N.M T , “*Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19(Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu)*”, Jurnal Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, Vol.02, No. 01 Januari 2021, h. 55-79.

utama adalah tingkat pengangguran yang terjadi di negara tersebut. Kesejahteraan tenaga kerja juga sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang baik. Selain untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha, industri, dan badan usaha, kuantitas dan kualitas tenaga kerja juga berperan penting dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan sangatlah penting dan hal ini terlihat secara tidak langsung, termasuk undang-undang ketenagakerjaan, program pelatihan kerja, dan penciptaan lapangan kerja baru. Namun, dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif, pekerja juga perlu memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan. Selain itu, seiring dengan perubahan teknologi berjalan beriringan dengan perubahan jenis pekerjaan yang dibutuhkan dan pengenalan industri baru adalah dua pengaruh kemajuan teknis terhadap lapangan kerja. Oleh karena itu, menjadi semakin sangat penting bagi pekerja perusahaan untuk memiliki keterampilan yang sesuai dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di pasar kerja sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang akan dihadapi oleh para pekerja perusahaan.

### 1.5.2.2 Pengertian Tenaga Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 menyebutkan gambaran terhadap penguraian yang sudah dijelaskan dari tenaga kerja adalah Tenaga kerja dapat diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja mengacu pada siapa saja yang bekerja, baik wiraswasta atau bekerja dalam hubungan formal. Kata yang dipersamakan dengan pekerja adalah pekerja perusahaan atau pekerja badan usaha yang berarti mereka yang bekerja atau pekerjaan yang lebih erat hubungannya dengan pekerjaan non fisik, pekerjaan halus atau pekerjaan kotor. Contoh pekerja perusahaan bank dan sebagainya. Sedangkan pegawai dapat diartikan sebagai setiap orang yang bekerja pada pemerintahan yakni pegawai negeri.<sup>10</sup> Penjelasan Pekerja/buruh yang tertuang dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwasanya “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, sedangkan penjelasan Tenaga Kerja dalam pasal 1 angka 2 Undang- Undang

---

<sup>10</sup>Ony Rosifany, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Jurnal Legalitas, Vol. 4, No. 2, 2019, h.63.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Perusahaan atau badan usaha dan tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pada pokoknya, Hak dan kewajiban perusahaan atau badan usaha serta pekerja tercantum dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 Ayat 14 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain itu, dalam Pasal 1 Ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian dari hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh, yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hak dan kewajiban perusahaan atau badan usaha dan pekerja dapat berakhir atas

adanya pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Menurut Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja disebabkan oleh suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.<sup>11</sup>

### 1.5.2.3 Hak Tenaga Kerja

#### 1. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja

Pekerjaan yang ideal memberikan kompensasi berdasarkan kinerja, namun juga berfungsi sebagai platform bagi para pekerja perusahaan untuk berkembang secara profesional dan belajar lebih banyak dan mengembangkan pengetahuan mereka tentang organisasi atau bisnis tempat mereka bekerja. Dengan demikian dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan, “*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan*

---

<sup>11</sup> Katadata.co.id, “Memahami hak dan kewajiban perusahaan dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, <https://katadata.co.id/agung/berita/632af936c3bca/memahami-6-hak-dan-kewajiban-perusahaan-dalam-Undang-Undang-cipta-kerja>, diakses pada tanggal 29 Maret 2023 Pukul 14.40 WIB.

*kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”*

2. Hak atas perlakuan dan kesempatan yang adil. Setiap pekerja suatu perusahaan atau badan usaha berhak mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan tempat para pekerja bekerja tanpa adanya diskriminasi. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Hak atas penempatan tenaga kerja  
Pasal 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwasanya, “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan  
Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah Pasal 80 angka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja secara *a contrario* menegaskan bahwasanya setiap pekerja perusahaan atau badan usaha berhak melaksanakan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib

membayar upah kerja lembur. Mengenai aturan waktu kerja yang ditentukan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2, adalah:

- a. 7 jam dalam sehari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau
- b. 8 jam sehari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu

5. Hak untuk istirahat dan cuti

Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah Pasal 80 angka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur mengenai hak istirahat dan cuti tahunan. Setiap pekerja dalam suatu perusahaan atau usaha mempunyai hak istirahat, termasuk istirahat minimal 30 menit setelah bekerja selama empat jam berturut-turut. Jangka waktu tersebut tidak termasuk jam kerja atau waktu istirahat mingguan yang berjumlah satu hari untuk setiap enam hari kerja dalam seminggu. Selain itu, pegawai perusahaan atau badan usaha berhak meminta cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah masa kerja terus menerus selama 12 bulan.

6. Hak untuk melaksanakan ibadah

Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan Pengusaha harus mengizinkan

karyawan perusahaan atau badan usaha untuk menjalankan agamanya sebagaimana ditentukan.

7. Hak atas upah yang layak

Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah Pasal 80 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menegaskan bahwasanya Setiap pekerja di suatu perusahaan atau organisasi bisnis lainnya berhak atas upah yang cukup untuk menunjang taraf hidup yang wajar bagi semua orang.

8. Hak atas jaminan sosial

Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwasanya Setiap pegawai suatu perusahaan atau badan usaha beserta keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial bagi pekerja. Hak mengenai kesejahteraan yang diserahkan pada pekerja adalah:

- a. Setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut yang telah diatur dalam ayat 1, dilaksanakan sesuai aturan undang-undang yang berlaku.

9. Hak kebebasan berserikat

Pasal 104 ayat (1) Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwasanya Setiap

karyawan suatu perusahaan atau organisasi komersial lainnya berhak untuk berorganisasi dan bergabung dengan serikat pekerja atau serikat pekerja.

#### 10. Hak untuk melakukan mogok kerja

Pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan apabila perundingan gagal, maka mogok kerja dapat dipahami sebagai hak asasi pekerja suatu perusahaan atau badan hukum dan organisasi pekerja atau buruh untuk dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai. Mogok kerja tersebut biasanya dilaksanakan untuk memaksa perusahaan atau badan usaha agar mendengarkan dan menerima tuntutan kerja dari serikat pekerja atau buruh. Hal tersebut dilaksanakan ketika pekerja tidak mendapatkan hak dan kewajibannya dari perusahaan atau badan usaha.

#### 11. Hak atas pesangon bila di Pemutus Hubungan Kerja

Pada Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah Pasal 80 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menegaskan pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja.

#### **1.5.2.4 Kewajiban Tenaga Kerja**

1. Menjaga ketertiban untuk menjamin kelancaran usaha, mengarahkan tujuan secara demokratis, memperoleh pengetahuan dan pengalaman, berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan atau badan usaha, dan membela kesejahteraan karyawan dan keluarganya. (Pasal 102 Pasal 140 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
2. Pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja/serikat buruh harus bermusyawarah dan berkompromi untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial. (Pasal 136 Pasal 140 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
3. Pekerja dan serikat pekerja harus menyampaikan pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan agen tenaga kerja setempat mengenai pemogokan yang akan terjadi setidaknya tujuh (tujuh) hari kerja sebelumnya. (Pasal 140 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

#### **1.5.2.5 Tinjauan Umum tentang Hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

Jaminan kehilangan pekerjaan merupakan program jaminan sosial tambahan pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diserahkan secara khusus kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Program ini belum sepenuhnya berjalan disebabkan berdasarkan adanya ketentuan minimal masa iuran dan keaktifan peserta sebelum dapat mengajukan manfaat. Indonesia mengakomodir hak atas jaminan sosial di dalam UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Jenis program jaminan sosial saat UU SJSN terbentuk terdiri atas 5(lima), meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian<sup>12</sup>. Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan jaminan sosial yang diserahkan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan manfaat baru dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Sebelumnya, BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki beberapa manfaat seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan

---

<sup>12</sup>Chintiya Oktaviani Silitonga, Solechan Muhamad Azhar, “*Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*”, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 5, No. 1, 2022, h.44.

Jaminan Pensiun (JP). Meski menambah manfaat, pemerintah menjamin tak akan mengubah besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan<sup>13</sup>. Hak jaminan kehilangan pekerjaan juga merupakan hak yang diserahkan kepada pekerja untuk memperoleh kompensasi dalam bentuk tunjangan atau bantuan keuangan ketika mereka kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan dapat berupa tunjangan pengangguran, pensiun, asuransi pengangguran, atau program bantuan lainnya.

Tunjangan pengangguran dapat diartikan sebagai bentuk jaminan kehilangan pekerjaan yang diserahkan oleh pemerintah kepada pekerja yang telah kehilangan pekerjaan mereka. Tunjangan ini bertujuan untuk memberikan bantuan keuangan kepada pekerja yang mencari pekerjaan baru. Penerima tunjangan pengangguran biasanya harus memenuhi persyaratan tertentu, seperti memenuhi persyaratan usia, kualifikasi pendidikan, dan lama waktu kerja sebelumnya.<sup>14</sup>

Program pensiun dapat diartikan sebagai bentuk jaminan kehilangan pekerjaan yang memberikan keamanan finansial bagi pekerja setelah mereka pensiun dari pekerjaan mereka. Pensiun dapat diartikan sebagai hak yang sangat penting bagi pekerja.

---

<sup>13</sup>Zellius Ragiliawan, Beni Teguh Gunawan, “*Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Dalam Perspektif Belanja Negara Jkp From The Government Expenditure Perspective*”, Jurnal Ketenagakerjaan , Vol. 15, No. 1, 2021, h.50.

<sup>14</sup>Gajimu.com, Tunjangan Pengangguran, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/tunjangan-pengangguran>, diakses 28 November 2023 pada pukul 13.05.

Hak-hak ini memungkinkan pekerja untuk menjalani kehidupan yang layak setelah masa kerja mereka berakhir.<sup>15</sup> Asuransi pengangguran dapat diartikan sebagai jaminan sosial yang diserahkan oleh perusahaan asuransi bagi peserta asuransi yang kehilangan pekerjaannya. Asuransi ini pertama kali didirikan oleh Foundry Men`s Union di Britania pada tahun 1832.<sup>16</sup> Adapun tujuannya dapat diartikan untuk menanggulangi sebagian dari masalah finansial yang diakibatkan oleh PHK. Untuk bisa memperoleh manfaat dari program ini, peserta diwajibkan menyeter sejumlah uang (premi) yang besarnya berkaitan dengan besarnya upah atau penghasilan yang diterima. Pekerja dilindungi secara finansial oleh asuransi ini jika terjadi hal yang tidak terduga ketika mereka kehilangan pekerjaan secara tidak terduga. Tunjangan dihitung berdasarkan jumlah yang dibayarkan selama bekerja, dengan biaya premi ditanggung oleh perusahaan atau karyawan. Selain itu, sebagai bentuk jaminan terhadap kehilangan pekerjaan, pemerintah atau kelompok nirlaba mungkin menawarkan program bantuan tambahan seperti bantuan keuangan atau pelatihan kerja. Hak atas jaminan

---

<sup>15</sup>Lauren Tanera, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Terkait Pensiun Dan Jaminan Hari Tua*”, Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora Universitas Tarumanagara, Vol.3, No.3, 2023, h.194.

<sup>16</sup>I Nyoman Widana, I Putu Winada Gautama, “*Analisis Asuransi Pengangguran Dengan Asumsi Non-Zero Mortality Unemployment Insurance Analysis With Non-Zero Mortality Assumptions*” Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Udayana, Badung, Indonesia, Vol.15 No.3,2021, h.576.

kehilangan pekerjaan sangat penting agar karyawan memiliki akses terhadap stabilitas dan dukungan finansial jika terjadi kehilangan pekerjaan. Untuk membantu lebih banyak pekerja yang membutuhkan, kebijakan dan program asuransi kehilangan pekerjaan perlu ditingkatkan dan diperluas.

### **1.5.3 Perusahaan**

#### **1.5.3.1 Pengertian Perusahaan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (6a) menjelaskan bahwasanya Perusahaan dapat diartikan sebagai setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### **1.5.3.2 Hak Perusahaan**

##### **1. Hak dalam melakukan pemutusan hubungan kerja**

Apabila pekerja atau buruh perusahaan melanggar salah satu syarat yang telah disepakati oleh pekerja dan perusahaan sebelumnya dalam perjanjian perusahaan di awal maka

perusahaan berhak mengakhiri hubungan kerja terhadap para pekerja perusahaan.

2. Hak untuk memerintah dan mengatur

Perusahaan memiliki wewenang untuk mengarahkan atau mengatur para pekerjanya untuk memenuhi tujuan perusahaan, target perusahaan dan sasaran perusahaan dalam memperoleh keuntungan.

3. Hak atas hasil pekerjaan pekerja perusahaan

Hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para pekerja perusahaan merupakan hak yang menjadi bagian dari perusahaan. Diluar daripada hasil keuntungan yang sudah di hasilkan perusahaan tersebut juga harus mempunyai kemampuan untuk menerapkan segala jenis kebijakan secara bijaksana demi keuntungan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan kedepannya.

### **1.5.3.3 Kewajiban Perusahaan**

1. Membayarkan gaji

Kewajiban perusahaan yang utama dapat diartikan sebagai untuk memberikan gaji pada pekerja perusahaannya hal ini ditegaskan dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Namun, Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengecualikan ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil, disebabkan bahwa upahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. (Pasal 90B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

## 2. Menyediakan jaminan sosial

Pada dasarnya, keikutsertaan dalam program jaminan sosial adalah wajib bagi setiap orang, termasuk pekerja internasional yang telah bekerja di Indonesia minimal enam bulan. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disingkat Undang Undang BPJS). Sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya, pengusaha harus mendaftarkan BPJS pekerjanya secara bertahap. Pekerja juga mempunyai pilihan untuk mendaftar sebagai peserta program dengan biaya sendiri jika pemberi kerja secara terang-terangan lalai mendaftarkan mereka ke BPJS. (Pasal 15 ayat (1) Undang Undang BPJS jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PUNDANG UNDANG-X/2012).

### 3. Memberikan waktu istirahat

Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan waktu istirahat pada semua pekerjanya sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Setiap pekerja perusahaan berhak mendapatkan waktu istirahat antara lain istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Selain itu pekerja perusahaan juga berhak untuk mengajukan cuti tahunan selama paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

### 4. Menyediakan waktu untuk beribadah

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 80, perusahaan wajib untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja perusahaannya untuk melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaannya masing-masing.

#### 1.5.4 Pengertian Surat pengunduran diri

Salah satu cara untuk memahami surat pengunduran diri adalah sebagai tindakan sukarela meninggalkan pekerjaan. Hubungan kerja pekerja dengan perusahaan atau badan usaha akan berakhir apabila perusahaan memberikan persetujuan. Pekerja perusahaan akan membebaskan diri mereka dari semua kewajiban terkait pekerjaan dengan cara ini sebagai pekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu, para pekerja yang mengundurkan diri tidak akan menerima manfaat lain yang ditawarkan perusahaan atau badan usaha, seperti tunjangan dan asuransi kesehatan. Sementara itu, *resign* dalam bahasa Indonesia berarti berhenti, menyerah, dan pasrah. Para pekerja perusahaan yang tidak puas dengan pekerjaannya sering menggunakan kata ini ketika hendak berhenti dari pekerjaannya.<sup>17</sup> Dengan demikian Surat pengunduran diri atau surat pengunduran diri pekerja perusahaan atau badan usaha merupakan surat pengunduran diri secara resmi, yang dikirimkan oleh pegawai suatu firma atau badan usaha kepada perusahaan atau badan usaha yang bersangkutan, yang menyatakan keinginan pegawai tersebut untuk meninggalkan perusahaan atau badan usaha tempatnya bekerja karena merasa tidak nyaman dan sudah menyerah.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Majoo.id, “*Pengertian Resign, Alasan, dan cara tepat mengajukannya*”, <https://majoo.id/solusi/detail/resign-adalah>, diakses pada tanggal 28 Maret 2023 pada pukul 16.23.

<sup>18</sup>Cermati.com, “*Surat Pengunduran Diri : Pengertian, Tujuan, Fungsi, dan contohnya*”, <https://www.cermati.com/artikel/surat-pengunduran-diri>, diakses pada tanggal 28 Maret 2023 pada pukul 16.17.

#### **1.5.4.1 Tujuan Surat Pengunduran Diri**

Mengirim surat pengunduran diri ke perusahaan atau organisasi komersial memiliki sejumlah alasan khusus, sama seperti surat lainnya..Penting untuk memahami tujuan ini dengan baik, agar pembuatan surat pengunduran diri kerja ini menjadi lebih mudah dan bisa memenuhi semua tujuan tersebut dengan baik.

Berikut ini adalah beberapa tujuan pembuatan surat pengunduran diri kerja yang perlu dipahami :

##### **1. Menunjukkan Sikap Profesional dalam Bekerja**

Etika profesional dan sikap sopan dalam segala keadaan harus sejalan dengan apa pun yang terjadi selanjutnya dalam karier dan pekerjaan seseorang. Saat pekerja perusahaan berniat berhenti atau hendak mengganti pekerjaan, tidak baik rasanya ketika dilakukan dengan sesuka hati, tanpa pamit atau dalam arti tidak datang atau masuk kerja dengan cara tiba tiba. Salah satu cara terbaik untuk mengucapkan selamat tinggal dan meninggalkan kesan baik atas keputusan pekerja perusahaan keluar dari perusahaan atau badan usaha adalah dengan mengajukan surat pengunduran diri. Hal ini akan meninggalkan kesan yang baik dan profesional terhadap organisasi atau entitas perusahaan, disertai dengan perilaku dan etika kerja yang baik.

## 2. Memberi Kesempatan Perusahaan atau badan usaha untuk Mencari Pengganti

Pada umumnya, seorang pekerja pada suatu perusahaan atau badan hukum biasanya akan diberikan surat pengunduran diri beberapa waktu sebelum tanggal pengunduran diri yang sebenarnya. Surat pengunduran diri pekerja perusahaan atau badan usaha sering kali dikirim ke perusahaan atau entitas komersial tertentu satu atau dua bulan sebelumnya. Jika berniat mengundurkan diri di akhir Desember, tidak ada salahnya untuk mengajukan surat pengunduran diri di bulan November atau bahkan Oktober. Meskipun tidak terlalu cepat, perusahaan atau badan usaha itu sendiri akan merasakan manfaat yang besar dalam hal ini. Setelah itu, perusahaan atau badan usaha akan memandang ini sebagai sikap profesional daripada pekerja yang melakukan pengunduran diri. Apabila perusahaan atau badan usaha tidak memiliki calon yang dapat dimutasi sebagai penggantinya, maka perusahaan atau badan usaha mempunyai waktu untuk mempersiapkan calon alternatif, termasuk melakukan perekrutan. Tentu saja hal ini akan memakan waktu yang cukup lama.

### **1.5.5 Bentuk Bentuk Dari Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Paksaan Dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri**

Pada dasarnya ketika adanya pengunduran diri yang dilaksanakan terlihat dipaksa oleh perusahaan atau badan usaha dan tidak didasarkan atas kemauan oleh pekerja tersebut, yang kemudian hal yang sebaiknya dan semestinya dilaksanakan ialah membuktikan bahwasanya Surat pengunduran diri tersebut ditulis di bawah tekanan dan ketika tidak adanya bukti bahwasanya surat pengunduran diri tersebut dibuat disebabkan oleh adanya paksaan yang kemudian surat pengunduran diri tersebut dari segi hukum sudah sah. Dengan kata lain, pekerja harus bisa menunjukkan bahwa dirinya berada di bawah tekanan ketika menandatangani surat pengunduran diri. Para pekerja kemudian dapat meminta agar surat tersebut dibatalkan dan mengajukan gugatan pemberhentian sepihak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika terbukti ada paksaan.

Pekerja dapat menggugat perusahaan atau organisasi komersial kepada PHI untuk memperjuangkan hak-haknya, termasuk upah yang belum mempunyai dana yang diperlukan. Tentu saja, proses ini harus dimulai dengan perundingan bipartit melalui diskusi dan konsensus. Litigasi yang dimaksud adalah perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, yang dapat dilihat sebagai perselisihan yang timbul ketika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja tanpa berkonsultasi dengan pihak lain.

Menurut Juanda Pangaribuan, dalam bukunya *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, yang dimana di jelaskan bahwasanya sengketa terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja, fakta yang perlu dikemukakan oleh penggugat ialah :

- a. kapan hubungan kerja dimulai;
- b. kapan hubungan kerja berakhir;
- c. siapa yang mengakhiri hubungan kerja;
- d. apa alasan pengakhiran hubungan kerja;
- e. bagaimana cara pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja;
- f. berapa gaji per bulan;
- g. tunjangan apa saja yang diterima; status hubungan kerja (kontrak atau permanen).<sup>19</sup>

Kemudian perlindungan hukum lainnya ialah Pekerja bisa mengunjungi dan meminta bantuan hukum ke Lembaga Bantuan Hukum (LBH), namun perlu memperhatikan syarat-syarat dalam meminta bantuan hukum. Bantuan hukum cuma-cuma sebenarnya dapat diartikan sebagai hak bagi orang miskin sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum yang berbunyi: “Penerima Bantuan Hukum dapat diartikan sebagai orang atau kelompok orang miskin.”

---

<sup>19</sup> Juanda Pangaribuan, “*Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*”, Jakarta, MISI, 2017, h.232.

Kemudian pada Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum yang berbunyi :

- (1) Penerima Bantuan Hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat meliputi setiap orang atau kelompok orang miskin yang tidak dapat memenuhi hak dasar secara layak dan mandiri.
- (2) Hak dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hak atas pangan, sandang, layanan kesehatan, layanan pendidikan, pekerjaan dan berusaha, dan/atau perumahan

Jika ada pihak yang ingin mengajukan bantuan hukum ke pihak tertentu dan termasuk dalam penerima bantuan hukum sebagaimana yang dijelaskan oleh pasal di atas, yang kemudian dapat mengajukannya ke Lembaga Bantuan Hukum.

#### **1.5.5.1 Hak Hak yang di dapat oleh Pekerja Yang Mengalami Paksaan Dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri**

Menurut Bahasa atau kita bisa ambil rujukan dari KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Hak dapat diartikan sebagai bentuk dari kewenangan, suatu kekuasaan yang memungkinkan seorang individu untuk berbuat (atas dasar undang-undang bahwa hal tersebut telah diatur serta ditentukan oleh undang-undang atau aturan tertentu), serta kekuasaan yang mutlak berdasarkan dari

sesuatu atau difungsikan untuk menuntut sesuatu.<sup>20</sup> Apabila seorang pegawai merasa terpaksa untuk menulis surat pengunduran diri, selama tidak mau berperkara atau memberikan bukti atas paksaannya, maka surat pengunduran diri tersebut sah secara hukum. Hak-hak pegawai yang mengalami keadaan tersebut di atas kemudian dimasukkan ke dalam hak pegawai yang mengundurkan diri secara sukarela. Hal tersebut di atur dalam Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwasanya : Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pekerja yang mengundurkan diri menurut Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan

---

<sup>20</sup>Gramedia.com, “*Pengertian Hak Jenis Jenis Hak beserta contoh-contohnya*”, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-hak/>, diakses pada tanggal 29 Maret 2023 pada pukul 19.31 WIB.

Hubungan Kerja ialah Uang penggantian hak yang semestinya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Tentang hak-hak yang dimiliki oleh pegawai yang berhenti secara sukarela atau menjalani PHK ketika melakukan hal tersebut yang sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- 1) Pekerja atau buruh yang dengan sukarela meninggalkan pekerjaannya diberi imbalan sesuai dengan Pasal 156 ayat (4).
- 2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak secara langsung mewakili kepentingan pemberi kerja, selain menerima uang penggantian haknya sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), uang pisah juga diberikan. diserahkan, yang besaran dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 3) Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud ayat (1) perlu memenuhi syarat:
  - a. Bebas dari ikatan dinas;
  - b. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara resmi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - c. Dan melaksanakan tanggung jawabnya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- 4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilaksanakan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, yang kemudian tidak ada ketentuan yang menyebutkan adanya hak berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang mengundurkan diri. Ketentuan tersebut hanya menyebutkan dan memberikan hak bagi pekerja berupa uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>21</sup> Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pada Ayat (4)

---

<sup>21</sup>Mustika Prabaningrum Kusumawati, “*Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK Melalui Pengunduran Diri*”, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Jurnal Legalitas, Vol. 4, No. 2, 2019, h.59.

uang penggantian hak yang seperlunya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil 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 persen) 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.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*normative law research*) yang dapat disimpulkan sebagai tindakan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-undang. Literatur- literatur yang berisi konsep teoritis yang kemudian akan dihubungkan dengan isu hukum yang menjadi pokok bahasan. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf

sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum.<sup>22</sup> Penelitian ini juga dapat dikatakan sebagai pendekatan perundang-undangan dengan menggunakan regulasi dan legislasi<sup>23</sup> terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima paksaan dalam melakukan pembuatan surat pengunduran diri menurut Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Tipe pendekatan dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan perundang undangan (*statue approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan yang pertama ialah Pendekatan perundangan undangan (*statue approach*) yang dimana dilaksanakan dengan menelaah semua undang undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang ada pada penelitian. Pendekatan perundang-undangan tentu diperlukan dalam penelitian normatif karena fokus dan tema utama kajiannya adalah peraturan hukum yang berbeda. Pendekatan ini bertujuan sebagai pemahaman bagaimana konsistensi dan kesesuaian suatu undang undang dengan undang undang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan tujuan memperoleh gambaran yang jelas tentang pekerja yang menerima paksaan oleh pihak perusahaan atau badan usaha dalam melakukan pembuatan surat pengunduran diri menurut Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun

---

<sup>22</sup>Abdul Kadir, “*Hukum dan Penelitian Hukum*”, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2004, h.52.

<sup>23</sup>Peter Mahmud Marzuki, “*Penelitian Hukum*”, Kencana Prenada Media Group Jakarta, 2006, h.96.

2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kemudian Pendekatan kedua ialah, Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) adalah pendekatan dengan membangun sebuah konsep dengan mengidentifikasi pada pandangan pandangan sarjana ataupun doktrin doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum dan tidak menutup kemungkinan konsep hukum dapat di temukan pada undang undang yang berkaitan dengan penelitian.<sup>24</sup> Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk dan membangun sebuah konsep untuk dijadikan acuan di dalam penelitian. Sehingga dengan adanya konsep yang telah terbentuk daripada pandangan pandangan dan doktrin ilmu hukum yang kemudian akan membantu dalam proses penelitian.

### **1.6.2 Sumber Data**

Dalam jenis penelitian hukum normatif ini pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya, bagi penelitian hukum normatif hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bahan-bahan pustaka. Data sekunder yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer, adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya merupakan bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, catatan catatan resmi atau

---

<sup>24</sup> Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum*", Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006, h.177.

risalah dalam pembuatan perundangan undangan yang berkaitan dengan penelitian.<sup>25</sup> Bahan hukum primer diperoleh melalui bahan yang mendasari dan berkaitan dengan penulisan, adalah Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan hukum yang secara umum menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder untuk penelitian ini adalah semua terbitan hukum, yang merupakan dokumen informal yang terdiri dari buku teks, jurnal hukum, opini akademik, kasus hukum, artikel, penelitian dan bahan lain yang terkait dengan judul dan bersumber melalui media cetak dan elektronik.

### **1.6.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

Metode pengumpulan data dan bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini dilaksanakan dengan studi pustaka, adalah suatu cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literatur, hasil penelitian hukum, jurnal hukum). Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai

---

<sup>25</sup> *Op.cit* h.181.

permasalahan penelitian. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan (*library research*) dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima paksaan dalam melakukan pembuatan surat pengunduran diri menurut Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **1.6.4 Metode Analisis Data**

Analisis data dalam Skripsi ini menggunakan metode analisis normatif, merupakan cara menginterpretasikan dan mendiskusikan bahan hasil penelitian berdasarkan pada penjelasan hukum, norma hukum, teori-teori hukum serta doktrin yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Kemudian analisis data yang kedua dilaksanakan secara deskriptif analitis. Deskriptif analitis juga dapat digunakan dalam penelitian hukum untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data yang berkaitan dengan topik penelitian tertentu.

Dengan menggunakan teknik deskriptif analitis, para peneliti hukum dapat memahami secara lebih baik karakteristik dan pola yang terkait dengan topik penelitian sehingga dapat membantu dalam merumuskan kesimpulan yang tepat dan memberikan rekomendasi yang berguna untuk pengambilan keputusan. Uraian tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, adalah suatu

tindakan yang dilaksanakan oleh penulis untuk mengetahui isi atau makna dari aturan hukum dan dijadikan acuan dalam mengkaji masalah hukum.<sup>26</sup>

### **1.6.5 Lokasi Penelitian**

Dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk penulisan Skripsi ini, penulis melakukan penelitian di dalam dan di luar fakultas hukum Universitas Pembangunan Nasional veteran Jawa Timur dan pepustakaan kampus Giri Pustaka.

### **1.6.6 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini adalah selama kurang lebih 2 bulan bulan, dimulai dari abulan Maret 2023 sampai bulan Mei 2023. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Maret pada minggu kedua, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), penerimaan judul, pencarian data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

### **1.6.7 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah Skripsi ini, yang kemudian kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA**

---

<sup>26</sup> Megawangi Kusumaning Puteri, *Skripsi Analisis Yuridis Penggunaan Hak Atas Merek Yang Menyerupai Merek Orang Lain Antara Merek Ms Glow Dengan Ps Glow (Studi Kasus Putusan Nomor:2/Pdt.Sus.Hki/Merek/2022/Pn.NiagaMdn dan 2/Pdt.Sus.Hki/Merek/2022/Pn.Niaga Sby)* Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya 2022, h.46; dikutip dari Amiruddin Zainal Asikin, “Pengantar Metode Penelitian Hukum”, Rajawali Pers: Jakarta, 2006, h. 98.

**PERUSAHAAN ATAS PAKSAAN DALAM PEMBUATAN SURAT PENGUNDURAN DIRI.** Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi 4 (Empat) bab. Sebagaimana diuraikan secara menyeluruh tentang produk permasalahan yang selanjutnya akan dibahas dalam Skripsi ini. Bab Pertama, memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang dibahas dalam penulisan analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja yang dipaksa perusahaan atau badan usaha dalam pembuatan surat pengunduran diri kemudian Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang Undang lain yang terkait.

*Bab pertama* terdiri dari tiga sub bab adalah sub bab pertama mengenai Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Sub bab kedua mengenai tinjauan. Dan sub bab ketiga mengenai metode penelitian.

*Bab Kedua*, dalam bab ini berisi uraian rumusan masalah pertama adalah, bagaimana keabsahan hukum atas surat pengunduran diri secara paksa berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia.

*Bab Ketiga*, dalam bab ini berisi uraian pembahasan rumusan masalah kedua yakni, bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas paksaan surat

pengunduran diri untuk mendapatkan hak hak atas jaminan kehilangan pekerjaan.

*Bab keempat* adalah bab penutup yang bisa disebut sebagai kesimpulan yang terdiri dari kesimpulan dan saran tentang pembahasan. Bab terakhir dari penelitian ini menjelaskan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan kemudian memberikan saran yang tepat yang sesuai dengan permasalahan yang ada dan dapat membawa manfaat bagi permasalahan tersebut.