

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aspek penyebab putusnya hubungan kerja adalah pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja. Idealnya, pengunduran diri dilakukan secara sukarela, meskipun dalam situasi tertentu, kadang pengunduran diri terjadi karena keterpaksaan. Agar tidak timbul perselisihan antara pekerja dan pengusaha, serta pekerja dapat memperoleh hak-haknya, pengunduran diri sepatutnya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau apabila diatur lain dalam Peraturan Perusahaan (PP), Kontrak Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja (PK), maka dapat pula mengacu pada peraturan internal tersebut, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.²

¹ <http://solusihukumtepat.blogspot.co.id/2010/11/phk-karena-pengunduran-diri.html>(diakses tgl.28 november 2015 jam 21.30 WIB)

² lalu Husni,2000."Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia".Jakarta:Raja Grafindo Persada.hal.21

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada perusahaan maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut. Akan tetapi hal ini tidak terpisah dari bagaimana pengalaman bekerja dan tingkat kepuasan kerja seseorang selama memainkan peran yang dipercayakan kepadanya. Ketika seseorang mengalami kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, maka masa pensiun ini harus dinilai positif, artinya ia harus ikhlas melepaskan segala atribut dan kebanggaan yang disandangnya selama melaksanakan tugas dan bersiap untuk memasuki masa kehidupan yang tanpa peran. Kondisi yang demikian memungkinkan pula munculnya perasaan sayang untuk melepaskan jabatan yang telah digelutinya hampir lebih separuh hidupnya. Karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.³

Ketika seseorang mengalami peran dan perlakuan yang tidak nyaman, tidak memuaskan selama masa pengabdian, maka ia akan berharap segera untuk melepaskan dan meninggalkan pekerjaan yang digelutinya dengan susah

³ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT RajaGrafindo Persada 2007, Jakarta, hal 177

payah selama ini. Orang ini akan memasuki masa pensiun dengan perasaan yang sedikit lega, terlepas dari himpitan yang dirasakannya selama ini.⁴

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003, Pengunduran diri diatur dalam Pasal 162 yang keseluruhannya berbunyi:⁵

1. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

⁴ <http://tholibpoenya.blogspot.co.id/2014/12/menangani-konflik-perusahaan-pemutusan.html>
(diakses tgl 8 April 2016 jam 20.00 WIB)

⁵ *ibid*

4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan.

Suratin berpendapat “ perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”⁶

Adapun Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan

⁶ Suratin,2004.”Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.Bandung :Yrama Widya.hal.5

secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda. Jika terjadi pertentangan antara perjanjian kerja dengan perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 127 dan 128 Undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).⁷

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. mengenai tenaga kerja disebutkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka hal tersebut adalah latar belakang penulisan skripsi ini mengenai judul Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengunduran Diri Tenaga Kerja.

⁷ Imam Syahputra, 2000. "Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Jakarta: Havarindo. Hal.13

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh telah mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.⁸

⁸ Saiful Anwar, Sendi-sendi Hubungan Kerja Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok keselamatan Pekerja ini dikelola oleh Bidang Pembinaan Norma-norma Perlindungan kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti hanya meneliti dan menganalisis seputar masalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengunduran diri Tenaga Kerja yang mana peneliti membahas tentang penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta memberikan penyelesaian perselisihan industrial dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang mana pembahasan dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri tenaga kerja ?
2. Bagaimana Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Pemutusan Hubungan kerja karena pengunduran diri tenaga kerja ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian yang di lakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri tenaga kerja
2. Untuk mengetahui Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri

Manfaat yang diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan yang inherent didalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum, sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan – perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri tenaga kerja.

2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut :

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat agar lebih berhati-hati dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pihak perusahaan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akedemis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri tenaga kerja.