

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Uraian Teori

##### 2.1.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.<sup>1</sup>

Sebagai perbandingan berikut pendapat beberapa ahli tentang hukum ketenagakerjaan :

1. Molenaar dalam Asikin menyebutkan bahwa hukum perburuan adalah bagian hukum yang berlaku ,yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan pengusaha dan antara tenaga kerja dan tenaga kerja.<sup>2</sup>
2. M.G.Levenbach dalam manulang menyebutkan bahwa hukum perburuan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim,2003."Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia".Bandung:Citra Aditya Bakti.hal.4

<sup>2</sup>Zaenal Asikin,1993."Dasar-Dasar Hukum Perburuan".Jakarta : Raja Grafindo Persada.Hal.2

dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.<sup>3</sup>

3. N.E.H. Van Esvelt dalam manulang menyebutkan bahwa hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan tetapi meliputi pula pekerjaan atas dasar tanggung jawab dan resiko sendiri.<sup>4</sup>
4. Mok dalam kansil menyebutkan bahwa hukum pemburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.<sup>5</sup>
5. Soepomo dalam Manulang menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>6</sup>

### **2.1.2 Pengertian Pengunduran Diri**

Pengunduran diri adalah pemberitahuan sukarela oleh karyawan kepada perusahaan (pemberi kerja) bahwa yang bersangkutan berniat untuk mengakhiri pekerjaan. Tindakan sukarela ini dibedakan dengan metode lain pemutusan hubungan kerja seperti pemecatan. Pemutusan Hubungan Kerja adalah

---

<sup>3</sup> Senadjun, Manulang, 2001. "Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Jakarta : Asdi Mahatsatya. Hal 1

<sup>4</sup> *Ibid* Hal.2

<sup>5</sup> C.S.T Kansil. "Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia" PN. Balai Pustaka Jakarta. 1986. Hal.311

<sup>6</sup> Iman Soepomo, 1999 "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja". Jakarta: Djambatan hal.2

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>7</sup>

Pekerja mengundurkan diri karena berbagai hal diantaranya pindah kerja ke tempat lain, berhenti karena alasan pribadi, dan lain sebagainya. Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan tanpa paksaan/intimidasi tapi pada prakteknya, pengunduran diri kadang diminta paksa oleh pihak perusahaan meskipun Undang-Undang melarangnya.

Untuk mengundurkan diri, pekerja harus memenuhi syarat :

1. Pekerja wajib mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya
2. Pekerja tidak memiliki ikatan dinas
3. Pekerja tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri

Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi uang pisah, uang penggantian hak cuti dan kesehatan dan biaya pengembalian ke kota asal penerimaan. Akan tetapi Undang – Undang tidak mengatur hak apa saja yg diterima pekerja yang mengundurkan diri, semua itu diatur sendiri oleh perusahaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja yang berhenti karena kemauan sendiri tidak mendapat uang pesangon ataupun uang penghargaan, beda halnya dengan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja mungkin mendapatkan uang kompensasi lebih bila diatur lain lewat perjanjian kerja.<sup>8</sup>

Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah

---

<sup>7</sup> <http://lampung.tribunnews.com/2015/02/15/apa-ya-bedanya-phk-dan-pengunduran-diri>(diakses tgl 29 november 2015 jam 19.00). Parijan: Sekretanis Disnaker dan Trans Provinsi Lampung

<sup>8</sup> <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja>(diakses 29 november 2015 jam 19.20)



melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.<sup>9</sup>

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang tentang tenaga kerja sebelum diubah menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari pengertian di atas terdapat perbedaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat kata "baik di dalam maupun di luar hubungan kerja" dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata tersebut akan dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, sehingga menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin et al, *op. cit.*, hal. 43

<sup>10</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 16.

### 2.1.3 Hak yang diperoleh jika mengundurkan diri

Dalam pasal 162 dari UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:<sup>11</sup>

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 pada 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
  - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>11</sup> <http://www.hukumonline.com/direktori.asp>(diakses tgl 29 November 2015 jam 20.20) David Tampubolon Senior Consultant Opus Management

5. Sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, maka karyawan yang mengundurkan diri tidak mendapatkan pesangon maupun penghargaan masa kerja. Yang di dapat adalah uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur sendiri oleh perusahaan dan mendapatkan penggantian hak sebagai berikut :

- 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 (bila tempat bekerja berbeda kota dengan tempat awal diterima bekerja)

#### **2.1.4 Pihak perusahaan yang dapat melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:<sup>12</sup>**

##### **a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri**

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4.

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara

---

<sup>12</sup> <http://gspmiiisukandadjaya.blogspot.co.id/2014/05/atas-dasar-apa-perusahaan-dapat.html>  
(diakses tgl 29 November 2015 jam 19.30)Joko Morpodo



pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

**b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja**

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

**c. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.**

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

Contoh :

Seseorang pekerja dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55. Apabila seorang pekerja sudah mencapai usia 55 tahun maka secara otomatis dikategorikan pensiun walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun. Tetapi sebaliknya walaupun usianya belum mencapai 55 tahun tetapi lama masa kerja sudah mencapai 25 tahun berturut-turut di perusahaan yang sama maka pekerja tersebut dikategorikan pensiun. Apa pun kategori pensiunnya, pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) tetapi tidak berhak mendapat uang pisah

**d. Pekerja melakukan kesalahan berat**

Kesalahan apa saja yang termasuk dalam kategori kesalahan berat?

1. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang



tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

**e. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.**

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

**f. Perusahaan/perusahaan mengalami kerugian**

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

**g. Pekerja mangkir terus menerus**

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti

yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan. Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

**h. Pekerja meninggal dunia**

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selama tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

**i. Pekerja melakukan pelanggaran**

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh

salah satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. masing-masing berlakunya surat peringatan selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

**j. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan**

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka :

1. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.
2. Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3) dan uang



penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapat uang pisah.

**k. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi**

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah. Yang menyebabkan hubungan kerja dapat berakhir menurut Pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. pekerja meninggal dunia
2. jangka waktu kontak kerja telah berakhir
3. adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

### 2.1.5 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>13</sup>

Karena ada dua kemungkinan komposisi subyek hukum yang bertindak sebagai pihak di dalam perjanjian kerja yaitu buruh dan pengusaha, dan buruh dan pemberi kerja maka logika hukumnya, juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak buruh dan pengusaha, serta buruh dan pemberi kerja. Analisis tentang perbedaan ini harus dikaitkan dengan Pasal 50 yang menegaskan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh. Hal yang dapat disimpulkan dari pasal ini adalah dalam hubungan kerja hanya terjadi karena perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh bukan buruh dan bukan pengusaha (dalam hal ini adalah pemberi kerja) tidak melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum, tetapi bukan hubungan kerja.<sup>14</sup>

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat di dalam Pasal 1601a BW, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>14</sup> Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT Indeks, 2011), hlm. 27

<sup>15</sup> R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2008), hlm. 391

Kini kita jumpai dua pengertian perjanjian kerja, yaitu di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan di dalam BW. Meskipun tidak secara tegas dinyatakan tidak berlaku, berdasarkan *asas exposteriori derogat lex priori*, Pasal 1601a BW harus dipandang tidak berlaku lagi. Pandangan ini amat konstruktif untuk pembangunan hukum, yang salah satu tujuannya adalah menciptakan kepastian hukum. Sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan 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.

Sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan 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-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

#### **2.1.6 Hak dan Kewajiban**

Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c KUHPerduta yang pada intinya adalah sebagai berikut:



**a. Kewajiban Buruh/Pekerja**

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaik-baiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

**b. Kewajiban Pengusaha**

1. Kewajiban membayar upah dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha

yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPperdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

4. Kewajiban memberikan surat keterangan kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.
5. Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.<sup>16</sup>

Adapun jenis Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) antara lain :<sup>17</sup>

#### **1. PHK Sukarela**

Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada pengusaha secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi. Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, pekerja harus memenuhi syarat : Mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya, tidak ada ikatan dinas, tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri. Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi seperti sisa cuti yang masih ada, biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan, dll sesuai Pasal 156 (4). Pekerja mungkin mendapatkan lebih bila diatur lain lewat perjanjian. Untuk

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2010) ,Hal 71-74

<sup>17</sup> <http://www.hukumonline.com/direktori.asp>(diakses 21 September 2015 jam 21.30)



biaya perumahan terdapat silang pendapat antara pekerja dan pengusaha, terkait apakah pekerja yang mengundurkan diri berhak atas 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

## **2. PHK Tidak Sukarela**

### **a. PHK oleh Pengusaha**

Seseorang dapat dipecat (PHK tidak sukarela) karena bermacam hal, antara lain rendahnya performa kerja, melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan pengusaha. Tidak semua kesalahan dapat berakibat pemecatan. Hal ini tergantung besarnya tingkat kesalahan. Pengusaha dimungkinkan memPHK pekerjanya dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ini, setelah sebelumnya kepada pekerja diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha dapat memberikan surat peringatan kepada pekerja untuk berbagai pelanggaran dan menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Pengusaha dimungkinkan juga mengeluarkan misalnya SP 3 secara langsung, atau terhadap perbuatan tertentu langsung memPHK.

Hal ini dengan catatan hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB), dan dalam ketiga aturan tersebut, disebutkan secara jelas jenis pelanggaran yang dapat mengakibatkan PHK.

b. Kesalahan Berat Pasal 158

Semenjak Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan PHK apa bila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tak bersalah, pengusaha baru dapat melakukan PHK apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan MK ini, Depnaker mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan akibat putusan tersebut.

yang termasuk kesalahan berat ialah:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barangmilik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- 7) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja,
- 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau
- 9) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

c. Permohonan PHK oleh Pekerja

Pekerja juga berhak untuk mengajukan permohonan PHK ke LPPHI bila pengusaha melakukan perbuatan seperti :

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- 5) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

d. PHK oleh Hakim

PHK dapat pula terjadi karena putusan hakim. Apabila hakim memandang hubungan kerja tidak lagi kondusif dan tidak mungkin dipertahankan maka hakim dapat melakukan PHK yang berlaku sejak putusan dibacakan.



e. PHK karena Peraturan Perundang-undangan

Pekerja yang meninggal dunia, Perusahaan yang pailit, dan *force majeure* merupakan alasan PHK diluar keinginan para pihak. Meski begitu dalam praktek *force majeure* sering dijadikan alasan pengusaha untuk mem-PHK pekerjanya.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.<sup>18</sup>

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh.<sup>19</sup>

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia

<sup>18</sup> Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet. 3(Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm. 595

<sup>19</sup> Frans Magnis Suseno, Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern, (Jakarta: Gramedia pustaka pratama,1999)hal.73

berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia. Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi. Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagiburuh selanjutnya dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SerikatPekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.<sup>20</sup>

### **2.3 Hipotesis**

Dalam system berfikir yang teratur,maka hipotesa sangat perlu dalam melakukan penyidikan suatu penulisan skripsi jika ingin mendapat suatu kebenarannya yang hakiki. Hipotesa dapat dapat diartikan berupa dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya,atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.<sup>21</sup>

Adapun Hipotesa penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri,yang terkait dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.

---

<sup>20</sup> A. Masyur Effendi, Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional Dan Inernasional, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 27.

<sup>21</sup> Syamsul,Arifin 2012."Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum".Medan Area University Press Hal .38

2. Untuk mengetahui Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sumber utama dari hipotesis adalah pikiran peneliti mengenai gejala-gejala yang ingin saya teliti. Pikiran-pikiran tersebut akan timbul setelah mengadakan tukar pikiran atau diskusi dengan teman-teman sejawat dengan para ahli. Kadang-kadang hipotesis timbul setelah seseorang secara tekun mengamati suatu gejala tertentu. maka hipotesis pula diambil atas dasar-dasar yang ada.<sup>22</sup>



---

<sup>22</sup> Soejono Soekanto, 2012. "Pengantar Penelitian hukum" Universitas Indonesia" Jakarta. hal 154