

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia di tuntut untuk bekerjabaik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusny, karena ia harus patuh dan tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Kaitannya dengan hukum perburuhan bukanlah orang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuhan, yakni:

Hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikannya atau pengusahanya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>2</sup>

Era industrialisasi di atas kemajuan pengetahuan dan teknologi informasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian

---

<sup>1</sup>Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm. 1.

<sup>2</sup>G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, Hlm. 2.

perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan tersebut di atas. Perselisihan hubungan industrial umumnya terjadi karena terdapat ketidaksepahaman dan perbedaan kepentingan antara pelaku usaha dan pekerja.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha antar buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha”.<sup>3</sup>

Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut.

Banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Namun tidak hanya itu, permasalahan hubungan

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, Hlm. 63.

industrial juga bisa terjadi antara para pekerja sendiri. Misalkan antara serikat pekerja dalam saat perusahaan.<sup>4</sup>

Berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa: *“Pekerja/ Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”*. Dari pernyataan pasal tersebut di atas salah satu alasan berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri yaitu dikarenakan pekerja/buruh telah mangkir bekerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan meskipun telah dipanggil secara resmi oleh pihak pengusaha sebanyak dua kali.

Banyaknya perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu dicari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana menyelesaikan masalah tersebut? Hal ini perlu dikaji secara komprehensif sehingga dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tercipta sebuah hubungan yang harmonis dalam upaya mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang baik dan harmonis di negeri ini.

Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding ditopang oleh kemampuan dan komitmen

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm. 41-42.

yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Undang-Undang yang bersifat khusus, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyesuaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi

mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak para pekerja/buruh.<sup>5</sup>

Perselisihan hubungan kerja terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan kerja pada dasarnya diselesaikan di pengadilan perselisihan hubungan industrial (Pengadilan PHI).

Mencapai tahap atau tingkat pengadilan PHI dapat di tempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari :

- a. Lembaga bipartite
- b. Mediasi
- c. Konsiliasi, dan
- d. Arbitrase.<sup>6</sup>

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Penjelasan latar belakang di atas akan ditarik beberapa identifikasi atas masalah-masalah yang timbul dalam penulisan skripsi ini. Adapun identifikasi masalah sejauh mengenai penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor penyebab berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengundurkan diri

---

<sup>5</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, Alumni, Bandung, 2011, Hlm 61.

<sup>6</sup> Enggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005, Hlm. 12.

3. Akibat Hukum terhadap berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri.
4. Aspek Hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
5. Peranan Dinas Tenaga Kerja terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan penulisan skripsi ini adapun judul yang diajukan oleh penulis adalah ***“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA KARENA MENGUNDURKAN DIRI”***. Dan di dalam penulisan ini terdapat pembatasan masalah yang akan di bahas nantinya dan pembatasan masalah ini bertujuan agar tidak terjadinya perluasan masalah-masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah di dalam penulisan skripsi ini yaitu sejauh mengenai Bagaimana Alasan Penyebab, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Maupun Akibat Hukum Terhadap Berakhirnya Hubungan Kerja Karena Pekerja Yang Mengundurkan Diri.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Adapun yang menjadi perumusan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah alasan Penyebab Berakhirnya Hubungan Kerja Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri ?
2. Bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri ?

3. Bagaimana Akibat Hukum Terhadap Berakhirnya Hubungan Kerja Karena Pekerja Yang Mengundurkan Diri ?

### **1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Melakukan sebuah penelitian maka pada umumnya terdapat suatu tujuan dan manfaat penelitian, sama halnya dalam penulisan skripsi ini juga mempunyai suatu tujuan dan manfaat yang ingin dicapai di dalam pembahasan. adapun uraian tujuan dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan penulisan skripsi ini adapun tujuan penelitian penulis adalah sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area, mengingat hal ini merupakan kewajiban bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya.
2. Sebagai suatu usaha penulis untuk mengimplementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi di dalam mengaktualisasikan diri terhadap suatu Pendidikan tinggi, Penelitian dan Pengabdian terhadap masyarakat.
3. Adanya suatu ketertarikan penulis untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai bagaimana penyebab, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maupun akibat hukum terhadap berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri.

#### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat terhadap penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai masukan atas ketertarikan penulis untuk menambah pengetahuan penulis di bidang hukum perburuhan mengenai bagaimana alasan penyebab, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maupun akibat hukum terhadap berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri.
2. Sebagai salah satu bentuk sumbangsih pemikiran untuk masyarakat umum agar dapat mengetahui bagaimana alasan penyebab, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maupun akibat hukum terhadap berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri.
3. Sebagai suatu hasil atas ketertarikan penulis untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai bagaimana alasan penyebab, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maupun akibat hukum terhadap berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri.