

Faktor kesukarelaan dalam pengunduran diri pekerja/buruh: studi putusan pengadilan hubungan industrial di Medan no. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, di Banda Aceh no. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, dan di Palu No. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal = Voluntary factor in the employees resignation: study of court decisions of IR Medan no. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, IR Banda Aceh no. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, and IR Palu No. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal

Patricia Cindy Andriani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20484878&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRACT

Pengunduran diri merupakan salah satu mekanisme PHK yang mensyaratkan faktor kesukarelaan dalam tindakan pekerja/buruh. Namun, pada sejumlah kasus, pengunduran diri nyatanya tidak didasarkan atas inisiatif pekerja/buruh melainkan dilatarbelakangi oleh tindakan pengusaha yang menempatkan pekerja/buruh pada situasi sulit sehingga tidak memiliki pilihan selain mengundurkan diri. Oleh karena itu, perlu diteliti lebih lanjut pengaturan mengenai PHK dan implementasinya di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial terhadap kasus pengunduran diri pekerja/buruh yang dilakukan secara tidak sukarela dalam putusan no. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, no. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, dan no. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal. Penelitian dalam skripsi ini berbentuk penelitian yuridis normatif dengan membandingkan 3 (tiga) putusan, yang bersifat deskriptif analitis. Penelitian dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan wawancara terhadap narasumber. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Data sekunder yang dimaksud akan dianalisa lebih lanjut dengan pendekatan kualitatif. Dari segi pengaturan, ketentuan mengenai PHK akibat pengunduran diri pekerja/buruh yang dilakukan secara tidak sukarela belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pada tataran teoritis sebenarnya terdapat 4 (empat) prinsip/teori/doktrin yang dapat dipergunakan untuk melengkapi peraturan di Indonesia. Di sisi lain, pada penerapannya, Hakim dalam putusan-putusan yang diteliti cenderung membatasi pertimbangan hukumnya pada pembuktian di persidangan dan kurang aktif melakukan penemuan hukum dalam kondisi minimnya peraturan. Dengan demikian, diperlukan peraturan yang komprehensif mengenai pengunduran diri pekerja/buruh yang dilakukan secara tidak sukarela dan sosialisasi teknik menggali latar belakang pengunduran diri pekerja/buruh kepada Hakim seperti melalui persangkaan.

<hr>

ABSTRACT

Resignation is one of the mechanisms for terminating employment relations that requires voluntary factor in the employees action. However, in a number of cases, the resignation was actually not based on the initiative of employee, but was motivated by the employers action who put employee into difficult situation so that he/she had no choice but to resign. Therefore, it is necessary to further examine the regulations regarding termination of employment and their implementation at the Industrial Relations Court level toward cases about the employees involuntary resignation in decision no. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, no. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, and no. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal. The research is a normative juridical research by

comparing 3 (three) court decisions, which has descriptive analytical. The research was conducted by literature research and interview. Data used in this research are secondary data which consist of primary, secondary, and tertiary legal materials. The secondary data would be further analyzed by qualitative approach. In terms of regulations, the provisions regarding termination of employment due to the employees involuntary resignation has not been regulated in legislations. Theoretically, there are actually 4 (four) principles/theories/doctrines that could be used to complement regulations in Indonesia. On the other hand, at the level of implementation, the Judge in the decisions examined tends to limit its legal considerations on proof at trial and is less active in making law within the lack of regulations. Thus, a comprehensive regulation is needed regarding the employees involuntary resignation matter and train the Judge how to recognize a dismissal instead of voluntary resignation by applying several techniques such as making a presumption.