

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA  
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA  
MENGUNDURKAN DIRI**

**TESIS**

**REGEN PAOLO**

**0606151961**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA  
JAKARTA  
JANUARI 2009**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA  
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA  
MENGUNDURKAN DIRI**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum**

**REGEN PAOLO  
0606151961**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
KEKHUSUSAN HUKUM EKONOMI  
JAKARTA  
JANUARI 2009**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.**

**Nama : Regen Paolo**

**NPM : 0606151961**

**Tanda Tangan :**

**Tanggal : 3 Januari 2009**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Regen Paolo  
NPM : 0606151961  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja  
Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena  
Mengundurkan Diri

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. (.....)

Penguji : Dr. R. Bambang Soedarso, S.H., MES. (.....)

Penguji : Dr. Inosentius Samsul, S.H., M.H. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 3 Januari 2009

## **KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulisan karya ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Kepada kedua orang tua tercinta: Sabar Silalahi dan Rosliana Naibaho, untuk kedua kalinya melalui penulisan karya akademik dalam rangka meraih gelar kesarjanaan, anakmu ini menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya atas segala hal yang telah dan masih akan terus orang tua-ku tercinta berikan bagi anakmu ini. Apabila Tuhan berkenan, semoga doa, harapan, dan kerinduan Bapak dan Mama akan tetap menyemangati Penulis untuk berjuang ke jenjang akademik selanjutnya, Amin. Karya ilmiah ini secara khusus Penulis persembahkan kepada saudara tercinta Rohana Tiurma Ida Silalahi, Rina Rotua Paula Silalahi dan Keluarga, serta Sertu Rachmat Martin Parningotan Silalahi, Amd, yang telah memberikan bantuan baik materiil dan doa. Kemudian Penulis juga menghaturkan terima kasih kepada Keluarga Besar Op. Hendriko Silalahi dan juga Keluarga Besar Op. Emma Naibaho yang telah membantu penulis dalam doa, terutama kepada Opung Berong (alm) yang telah memberikan rasa cinta dan kebanggaan kepada Penulis menjelang akhir hayatnya. Terkhusus Penulis ucapkan terima kasih atas cinta dan doanya kepada kekasih hati Anna Naibaho karena menemani Penulis dari awal hingga akhir, sehingga Penulis berhak menyangand gelar Magister Hukum.

Selanjutnya Penulis juga menghaturkan terima kasih kepada:

1. Yang sangat terpelajar, Bp. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono S.H., M.H., selaku Pembimbing dan juga selaku penguji Tesis ini yang dengan setia dalam mengarahkan, memotivasi dan memberi inspirasi bagi Penulis dalam penyelesaian Tesis ini. Demikian juga kepada yang terpelajar Bp. Dr. R. Bambang Soedarso, S.H., MES., dan yang terpelajar Bp. Dr. Inosentius Samsul, S.H., M.H., selaku penguji yang telah memberi penilaian atas Tesis ini;

2. Rekan-rekan seperjuangan pada program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, program kekhususan Hukum Ekonomi angkatan Tahun 2006/2007 Semester Genap, khususnya Sdr. Amsal Chandra Appy, Sdr. Andri Kristian, Sdr. Helmi Nurmaliki, Sdri. Maria Lucy, dan Sdr. Whisnu Hermanto Februanto, atas *knowledge sharing* dan kebersamaan selama ini, sehingga Penulis memperoleh tambahan informasi, pengetahuan, inspirasi, dan semangat dalam merampungkan Tesis ini;
3. Kepada Bp. I Nengah Subagya, S.H., M.H., Bp. Andri Christian Sihombing Lumbantoruan, S.H., M.H., Bp. Anton Ramadha Saragih, S.H., dan Bp. Agustiarman, S.H., M.H., atas informasi dan data yang diberikan guna merampungkan tesis ini.
4. Kepada berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah membantu dan mendukung Penulis dalam penyelesaian Tesis ini.

Selaku Masiswa yang sedang belajar pada saat penulisan Tesis ini, Penulis menyadari dengan sungguh bahwa apa yang disajikan dalam tulisan ini, masih akan terjadi kekurangan di sana sini. Namun demikian, Penulis berharap semoga dengan segala kekurangan yang ada, kiranya tulisan ini tetap dapat memberi nilai pada wawasan, ilmu dan pengetahuan bagi pembaca.

Jakarta, Januari 2009

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Regen Paolo  
NPM : 0606151961  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Departemen : Hukum Ekonomi  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENGUNDURKAN DIRI**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengali media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 3 Januari 2009

Yang menyatakan

( Regen Paolo )

## ABSTRAK

Nama : Regen Paolo  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri

Pemasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana substansi, peranan aparaturn pemerintah, dan budaya hukum terkait dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya mengenai perlindungan hukum dan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri berdasarkan ketentuan dalam Pasal 162 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif berdasarkan data sekunder dengan ditunjang oleh data yang diperoleh dari hasil wawancara tidak berencana dengan nara sumber. Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa substansi peraturan tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, belum dirumuskan secara jelas dan komprehensif sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (*unpredictable*) bagi pekerja tersebut. Hal tersebut berdampak pada peran aparaturn pemerintah dalam mengeluarkan peraturan pelaksanaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dan pada akhirnya menimbulkan perbedaan budaya hukum pada perusahaan-perusahaan baik swasta maupun BUMN dalam implementasinya.

Kata Kunci :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 162 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (4) huruf c: substansi, aparaturn pemerintah, budaya hukum.

## ABSTRACT

Name : Regen Paolo  
Study Program: Ilmu Hukum  
Title : Legal Protection of Employees Right as A Consequence of The Termination Cause by Resignation.

Issues in this research are how the substance, role of government, and legal culture related to the regulation of labor in Indonesia, especially for legal protection and rights of labor whose terminated by resignation according to Act Number 13 Year 2003 concerning Labor, Article 162 paragraph (1) and Article 156 paragraph (4) letter c? This research uses normative legal research method based on secondary data which is supported by data that is derived from interview with a source person. The conclusion from this research that the substance of regulation on legal protection for the rights of labor as a consequence of determination by resignation, is not formulated yet clearly and comprehensiveness with the result that legal uncertainty for laborer. The implication of that condition for the role of government apparatus to enacted subsidiary rules that is contradict to the ordinary rules, and finally it was resulted the defference legal culture for privat and state companies in its implementation.

Key words:

Act Number 13 Year 2003 concerning Labor, Article 162 paragraph (1) and Article 156 paragraph (4) letter c; substance, role of government, legal culture.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
1.5. Metode Penelitian .....	10
1.5.1. Objek Penelitian .....	10
1.5.2. Sumber Data .....	11
1.5.3. Teknik Pengumpulan Data .....	11
1.5.4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	12
1.6. Landasan Teori .....	13
1.7. Kerangka Konseptual .....	18
1.8. Sistematika Laporan Penelitian .....	24
<b>2. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA .....</b>	<b>26</b>
2.1. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	26
2.1.1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan .....	26
2.1.2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh .....	28
2.1.3. Pemutusan Hubungan Kerja atas Putusan Pengadilan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).....	29
2.1.4. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum .....	31
2.2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	32
2.3. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	32
2.4. Peranan Penting Pemerintah dalam Menangani Pemutusan Hubungan Kerja karena Mengundurkan Diri .....	34
2.4.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan menurut Undang-Undang	

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	39x
2.4.2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	43
<b>3. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENGUNDURKAN DIRI .....</b>	<b>46</b>
3.1. Jenis- Jenis Perlindungan Hukum yang Terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	50
3.2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh terkait Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .....	55
<b>4. PERANAN APARATUR PEMERINTAH DAN BUDAYA HUKUM DALAM MENYIKAPI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA TERKAIT DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENGUNDURKAN DIRI .....</b>	<b>64</b>
4.1. Peranan Aparatur Pemerintah dalam Menyikapi Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri .....	64
4.2. Budaya Hukum dalam Menyikapi Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri .....	79
<b>5. PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
5.1. Kesimpulan .....	87
5.2. Saran .....	87
<b>DAFTAR REFERENSI .....</b>	<b>90</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang

Manusia seperti dikatakan Filsof Yunani Kuno Aristoteles, adalah makhluk sosial. Dalam perkembangan kehidupannya, terjadi proses yang dimulai dari terbentuknya kehidupan dalam kelompok, kemudian menjadi bangsa dan berlanjut pada terbentuknya negara. Proses ini umumnya didasarkan pada satu kesamaan tujuan yang terjabarkan dalam suatu norma atau aturan yang disepakati bersama yang bertolak dari nilai-nilai yang ada dan hidup dalam masyarakat, baik nilai-nilai budaya, adat istiadat maupun nilai agama.<sup>1</sup>

Norma atau aturan yang telah disepakati dan telah disesuaikan tersebut dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara digunakan untuk mencapai tujuan dan cita-cita bersama. Norma tersebut lalu dituangkan dalam suatu sajian yang lebih konkrit dalam bentuk tertulis dan terkodifikasi secara sistematis dan komprehensif, seperti contoh undang-undang.

Pada dasarnya setiap manusia atau individu memiliki keinginan untuk dapat memenuhi akan kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup primer maupun kebutuhan hidup sekunder, oleh karena itu di dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya, maka sejatinya individu tersebut harus melakukan suatu usaha atau pekerjaan dengan kemampuan yang ada pada dirinya, baik dengan kemampuan intelektualnya maupun kemampuan fisiknya, karena sebagai individu, manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah. Sehingga setiap individu tersebut harus berusaha atau melakukan pekerjaan yang dapat dilakukannya. Tujuan seseorang ingin melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama

---

<sup>1</sup> Indradi Thanos, *Penegakan Hukum di Indonesia (Sebuah Analisa Deskriptif)*, (Jakarta: Bina Niaga Jaya, 2008), hlm.20-21.

dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup>

Di globalisasi saat ini setiap manusia sebagai makhluk sosial atau *zoon politicon* tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja, karena dalam usaha untuk mencapai keperluan hidupnya, manusia perlu mendapat bantuan orang.<sup>3</sup> Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya, hal ini dilatarbelakangi untuk membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (*reward*) dari hasil penjualan produksi yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya di lain sisi pihak pekerja akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Dengan adanya hal-hal yang berkenaan dengan hubungan antara manusia dengan manusia di dalam hubungan kerja itu, negara senantiasa berusaha dalam melakukan suatu perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak-pihak tersebut, hal itu dilakukan negara dengan latar belakang untuk menghindari terjadi suatu penyimpangan maupun pelanggaran di dalam proses hubungan kerja yang dapat merugikan salah satu pihak dalam dunia kerja atau hubungan kerja. Selain itu juga, latar belakang negara mengambil alih (*take over*) akan masalah di bidang ketenagakerjaan tersebut karena berkaitan juga dengan identitas negara kita sebagai negara hukum (*rechstaat*). Di mana pada masyarakat yang demokratis dan berpegangan pada prinsip negara hukum (*Rule of Law*), hukum seharusnya telah mencerminkan rasa keadilan masyarakat karena hukum tersebut harus bersifat aspiratif, sehingga hukum yang ditegakan mencerminkan rasa keadilan dan kepastian hukum, sebagaimana yang telah diaspirasikan oleh masyarakat.<sup>4</sup> Di mana sejak Indonesia merdeka, perkembangan dan pembentukan konstruksi

---

<sup>2</sup> Nandang Mulyasantosa, *Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1981), hlm.42.

<sup>3</sup> *Ibid*, hal 32.

<sup>4</sup> Sutan Remy Sjahdeini, dkk, *Penegakan Hukum di Indonesia*, (Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006), hlm.119.

hukum dilakukan dan dilaksanakan dengan pesat. Hal ini selaras dengan asas negara kita, yaitu asas negara hukum dan bukan kekuasaan.<sup>5</sup>

Untuk mencapai suatu suasana kehidupan masyarakat hukum yang mampu menegakkan kepastian hukum dan sekaligus mencerminkan rasa keadilan masyarakat maka diperlukan beberapa faktor, yaitu :

- Adanya suatu perangkat hukum yang demokratis (aspiratif)
- Adanya struktur birokrasi kelembagaan hukum yang efisien dan efektif serta transparan dan akuntabel.
- Adanya aparat hukum dan profesi hukum yang professional dan memiliki intergrasi moral yang tinggi.
- Adanya budaya yang menghormati, taat dan menjunjung tinggi nilai-nilai hukum dan HAM (menegakkan supermasi hukum / *rule of law*).<sup>6</sup>

Kemudian hal tersebut telah direfleksikan pada konstitusi negara dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 Ayat (2) Yang menyebutkan bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dari uraian pasal tersebut dapat dikatakan bahwa negara menjamin akan setiap warga negaranya untuk memiliki sebuah pekerjaan, di mana hal ini diharapkan supaya setiap warga negaranya mempunyai sebuah kehidupan yang layak dan sejahtera dan dapat mewujudkan sebuah kesejahteraan sosial di negara ini. Hal di atas merupakan sebagai konsekuensi asas negara hukum, bahwa pemerintah diberikan kewenangan untuk ikut campur tangan dalam kegiatan masyarakat agar dapat dengan leluasa melaksanakan tugas-tugasnya dalam membangun kesejahteraan masyarakat.<sup>7</sup>

Kemudian dengan adanya suatu campur tangan dari pihak pemerintah yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut maka untuk mewujudkan amanat itu selayaknya pembangunan di bidang ketenagakerjaan

---

<sup>5</sup> Soetomo, *Pengadilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hlm.7.

<sup>6</sup> Sutan Remy Sjahdeini, dkk, *Ibid*, hlm.120.

<sup>7</sup> Bashan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Cet.IV, (Bandung: Alumni Bandung, 1985), hlm.40.

sudah seharusnya diarahkan untuk menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sehingga pekerja/buruh akan dapat hidup yang layak dengan keluarganya, kemudian dengan majunya di sektor bidang ketenagakerjaan tersebut maka senantiasa akan membuat suatu peningkatan stabilitas perekonomian bangsa.

Adapun semuanya tertuang dalam tujuan pembangunan ketenagakerjaan juga dapat di lihat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun di samping itu Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagaimana disebut di bawah, yakni :

- a. Serangkaian peraturan baik yang tertulis dan yang tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;
- c. Adanya orang bekerja di bawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.<sup>8</sup>

Namun selama ini belum ada perimbangan antara tersedianya lapangan kerja dan pencari kerja karena kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan dengan masalah. Salah satunya antara lain, rendahnya keterampilan yang dimiliki pencari kerja, selain itu tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata baik regional maupun sektoral serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

<sup>9</sup> I Nengah Subagia, "Perlindungan Pekerja, Lembaga Pengkaji Hukum dan Hak Asasi Manusia Bali, *Majalah Wawasan* (November 2005): 26.

Akan tetapi melihat faktor-faktor sebagaimana tertuang di atas, terdapat pengaruh yang besar juga dalam memancing iklim investasi atau penanaman modal di Indonesia, hal tersebut dikarenakan pada prinsipnya suatu kegiatan penanaman modal asing pada suatu perusahaan di suatu Negara bertujuan mencari keuntungan saja (*economic opportunity*). Keuntungan tersebut dapat diperoleh dari berbagai faktor: upah buruh yang murah, dekat dengan sumber bahan mentah, luasnya pasar yang baru, menjual teknologi (merek, paten, rahasia dagang, design industry), menjual bahan baku untuk dijadikan barang jadi; insentif untuk investor; dan status khusus Negara-negara tertentu dalam perdagangan internasional.<sup>10</sup>

Kemudian terkait dengan itu melihat faktor Negara maju datang ke suatu negara karena upah buruh yang murah dikarenakan untuk menekan biaya produksi, perusahaan Negara-negara maju melakukan investasi di negara-negara berkembang bertujuan untuk mendapat upah buruh yang murah.<sup>11</sup> Kebanyakan Negara berkembang memiliki tenaga kerja yang melimpah, dengan tingkat upah yang jauh lebih murah dibandingkan upah buruh untuk pekerjaan yang sama di negara-negara maju. Dengan menanamkan modal di negara berkembang yang memiliki tenaga kerja yang melimpah, para investor dapat mengembangkan modalnya atau usahanya dengan ongkos atau biaya yang murah.<sup>12</sup>

Dalam kaitannya mencari upah buruh yang murah, paling tidak ada lima pertimbangan lain yang digunakan para investor sebelum menanamkan modal, yaitu :

1. Culture factors (worker motivation, capital movements, preparation, etc).
2. Labour regulation.
3. Responsiveness of the surrounding economy in providing supporting good

---

<sup>10</sup> Erman Rajagukguk (a), *Hukum Investasi di Indonesia (Anatomi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal)*, (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Al-Azhar Indonesia, 2007), hlm.1.

<sup>11</sup> John Robinson, *Aspects of Development and Underdevelopment*, (London: Cambridge University Press, 1979), Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Ibid*.

<sup>12</sup> Brinley Thomas, *The Historical Record of International Capita Movements*, dalam Jonh H. Dunning (Ed), *International Investment*, Penguin Books, hlm.47, Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Ibid*.

and services.

4. Credibility of public, sector commitments about taxes, infrastructure and other regulatory issues.
5. Institutional base of commercial law.<sup>13</sup>

Sehingga dapat dilihat bahwa dibalik kelemahan-kelemahan dalam hal sumber daya manusia di Indonesia ini, terdapat juga keuntungan di dalamnya guna menarik modal asing yang membutuhkan buruh dengan upah murah. Di samping itu pemerintah Indonesia cenderung menjadikan revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai jalan singkat yang harus ditempuh untuk memperbaiki iklim investasi. Kendati revisi ini bermaksud mencari titik temu antara kepentingan pengusaha dan pekerja, niat baik pemerintah ini mendapat tanggapan negatif dari publik. Publik curiga revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan akan lebih berpihak pada kepentingan pengusaha.<sup>14</sup>

Diawali dengan masalah substansi yang kurang komprehensif dalam perumusannya, terhadap perlindungan hukum akan hak-hak pekerja/buruh terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja/buruh tersebut melakukan pengunduran diri dari sebuah perusahaan tempatnya bekerja yang tertuang dalam Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c, karena terkait dengan masalah tersebut maka timbul adanya suatu perbedaan-perbedaan pendapat yang menyatakan bahwa seorang pekerja/buruh mendapatkan atau tidak haknya akan uang penggantian hak yang telah ditentukan dalam Pasal 156 Ayat (4) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Perbedaan-perbedaan pendapat tersebut dapat dilihat dari beberapa keputusan atau peranan dari pejabat-pejabat atau aparatur di pemerintahan yakni eksekutif pada Keputusan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial,

---

<sup>13</sup> Theodaore H. Moran, *Foreign Direct Investment and Development*, (Washington: Institute for International Economics, 1998), hlm.85, Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Ibid*.

<sup>14</sup> "Sembilu Tajam Buat Kaum Pekerja", *Kompas*. (11 April 2006).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dari perbedaan-perbedaan pendapat ini dapat menjadi indikasi bahwa adanya suatu kekaburan norma dan juga pertentangan norma antara norma yang memiliki hierarki yang lebih tinggi dengan norma yang di bawahnya, dan selain itu juga terdapat kesan bahwa hukum itu dipengaruhi oleh politik dalam artian penguasa yang memimpin di era tersebut, pandangan tersebut selaras dengan *aliran Critical Legal System*, di mana aliran tersebut mempunyai pandangan bahwa “*Law is Politic*”, yang berarti hukum merupakan kristalisasi politik yang berkembang di era tersebut dan hukum tidak dapat lepas atau berdiri sendiri (*independent*) tanpa pengaruh dari politik dan faktor-faktor sosial lainnya, karena bagaimanapun juga “Tenaga kerja ini merupakan suatu faktor yang menentukan dalam hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja, oleh karena itu perlu pengaturan yang sebaik-baiknya.”<sup>15</sup> Hal tersebut untuk melindungi atau memberikan perlindungan hukum terhadap hak-haknya dalam bidang ketenagakerjaan. “Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh, pengusaha/majikan, dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses produksi harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh.”<sup>16</sup>

Kemudian berangkat dari adanya peraturan pelaksana tersebut penulis juga ingin mengetahui secara detail korelasi antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksana tersebut yang ditinjau dari perspektif hirarki peraturan perundang-undangan yang berlaku, apakah dapat memungkinkan peraturan pelaksana tersebut dijadikan petunjuk lebih lanjut dari undang-undang tersebut atau sebaliknya tidak memungkinkan sebagaimana yang tertuang dalam TAP MPR NO.III/MPR/2000 dan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

---

<sup>15</sup> Sukanto Reksohadiprodjo, *Pengaturan Manajemen*, (Surabaya: CV.Karunia, 1990), hlm.1.

<sup>16</sup> Anonim, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional*, cet.II, (Jakarta: Yayasan Tripartit Nasional, 1987), hlm.9.

Kemudian penulis juga hendak mengetahui mengenai budaya hukum yang terjadi dilapangan hukum ketenagakerjaan di perusahaan PT First Jakarta International dalam menyikapi pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri oleh pekerja, PT. KPI dan Perum Pegadaian.

Oleh sebab itu dengan bertitik tolak akan semua argumentasi dan persoalan di ataslah maka tesis ini mencoba untuk mencari jawabannya secara logis ilmiah yang dapat diterima sebagai suatu kaidah ilmu dengan judul : “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Melihat uraian di atas maka permasalahan dari judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri”, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana substansi hukum pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia khususnya berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana peranan aparatur pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat dari pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri terkait dengan Pasal 156 ayat 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana budaya hukum yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri?

### **1.3. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penulisan dari tesis ini ialah :

1. Menganalisa tentang substansi hukum pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia khususnya berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Menganalisa tentang peranan aparatur pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat dari pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri terkait dengan Pasal 156 ayat 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Menganalisa tentang budaya hukum yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini antara lain untuk:

1. Secara teoritis, penelitian ini berguna bagi pihak pengusaha dan pihak pekerja mengenai apa saja akibat dari terjadi pemutusan hubungan kerja yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan penelitian ini berguna untuk dapat menganalisis mengenai perlindungan hukum akan hak-hak bagi pekerja yang mengundurkan diri.
2. Secara praktis, penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran akan kejelasan bagi bidang ketenagakerjaan terkait dengan peran serta pihak-pihak baik dalam hubungan Bipartit maupun Tripartit dalam hal perlindungan hukum akan hak-hak tenaga kerja yang mengundurkan diri.

## 1.5. Metode Penelitian

Dalam penyusunan karya ilmiah, bagaimana pun sederhananya materi yang dipergunakan agar mendekati kebenaran yang diharapkan, tentunya memerlukan suatu proses penelitian. Adapun metode penelitian yang lazimnya dipergunakan dalam melakukan sebuah penelitian untuk mendapatkan suatu data serta dapat menganalisa dan mengusahakan suatu masalah yang timbul.

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini merupakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian atas dasar hukum yang dikonsepsikan dan dikembangkan atas dasar doktrin aliran positivisme yang bercirikan sebagai *lex* atau *lege* bukan lagi sebagai *ius*.<sup>17</sup> Adapun tipe penelitian yang dilakukan, dari sudut bentuknya, merupakan penelitian preskriptif yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu.<sup>18</sup>

### 1.5.1. Objek Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan, oleh karena penelitian bertujuan untuk untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.<sup>19</sup>

Sebagai suatu penelitian hukum normatif, penelitian ini mengacu pada analisis norma hukum, dalam arti *law as it is written in the books* (hukum dalam peraturan perundang-undangan).<sup>20</sup> Dengan demikian objek yang dianalisis adalah norma hukum, yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang dikorelasikan dengan aspek kepastian hukum, dan di samping itu juga penulis ingin mengetahui perkembangan akan praktek dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ini di lapangan dengan cara

---

<sup>17</sup> Soetandyo Wignjosebroto, *Hukum paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, (Jakarta: ELSAM & HUMA, 2002), hlm.147-152.

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 2006), hlm. 10.

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 1.

<sup>20</sup> Ronald Dworkin, *Legal Research* (Daedalus: Spring, 1973), page 250.

teknik wawancara tidak berencana<sup>21</sup> dimaksudkan bahwa dalam wawancara ini tidak berarti bahwa peneliti tidak mempersiapkan terlebih dulu pertanyaan yang akan diajukan tetapi peneliti tidak terlampu terikat pada aturan-aturan yang ketat, hal tersebut digunakan hanya sebagai semata-mata pendukung dari metode penelitian hukum normatif saja yang bersumber dari data sekunder, dan bukan sebagai faktor utama dalam proses pembuatan tesis ini.

### 1.5.2. Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam membuat tesis ini diperoleh dari:

- a) Data primer yang didapatkan penulis dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan tesis.
- b) Data sekunder ialah data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif<sup>22</sup>, yakni:
  1. Bahan hukum primer, yaitu terdiri dari bahan hukum primer yang bersumber dari perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan juga segala peraturan pelaksanaannya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
  2. Bahan hukum sekunder, yaitu terdiri dari bahan hukum sekunder yang bersumber dari buku-buku ilmu hukum dan tulisan-tulisan hukum lainnya,<sup>23</sup> dan makalah, tesis-tesis di bidang ketenagakerjaan atau setidaknya yang menunjang penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
  3. Bahan hukum tertier, yaitu bahan hukum yang memberikan suatu petunjuk maupun suatu penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang meliputi kamus dan ensiklopedia yang berkaitan dengan penulisan ini.<sup>24</sup>

### 1.5.3. Tehnik Pengumpulan Data

---

<sup>21</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 96.

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Loc. cit.*, hlm. 13.

<sup>23</sup> Abdulkadir Muhamad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm.202.

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit.*, hlm.13.

Di dalam penulisan tesis ini, tehnik pengumpulan data yang digunakan ada dua cara yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan atau Library Research :

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan sebagai data sekunder, dengan cara menelaah bahan bacaan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang hendak dibahas penulis di bidang ketenagakerjaan yang berlaku. Studi dokumen atau bahan pustaka dilakukan di beberapa tempat antara lain Perpustakaan Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Udayana, Perpustakaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Badung maupun mengakses data melalui internet.

2. Wawancara :

Yaitu tehnik mengumpulkan data dengan cara melakukan suatu wawancara langsung dengan seorang informan yang dapat dipercaya dan dapat membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Wawancara ini dilakukan penulis di beberapa tempat yakni Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Badung, PT First Jakarta International, PT Kaltim Parna Industri dan Perusahaan Umum Pegadaian.

#### **1.5.4. Tehnik Pengolahan dan Analisis Data**

Dalam melakukan pengolahan dan analisis dari data yang didapat, dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif di mana setelah semua data terkumpul secara lengkap, baik data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan wawancara kemudian dianalisis secara mendalam, komprehensif dan holistik untuk memperoleh kesimpulan terhadap masalah yang diteliti, dan selanjutnya disusun secara deskriptif analisis<sup>25</sup> sehingga dapat membantu mencari jawaban dari permasalahan yang diambil.

Kemudian disajikan dalam penelitian hukum normatif, dengan melihat hukum positif di bidang ketenagakerjaan itu sendiri dalam khasanah peraturan

---

<sup>25</sup> Soetandyo Wignjosoebroto, *Loc. Cit.*, hlm. 215.

perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Kemudian cara pengambilan kesimpulan dilakukan secara deduktif<sup>26</sup> terhadap masalah-masalah konkret yang dihadapi dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

### 1.6. Kerangka Teori

Penelitian hukum mensyaratkan adanya Landasan teoritis sebagai suatu hal yang penting. Kerangka teoritis menguraikan segala sesuatu yang terdapat dalam teori sebagai suatu sistem aneka “*theore’ma*” atau ajaran.

Bagi negara-negara berkembang untuk bisa mendatangkan investor setidak-tidaknya dibutuhkan tiga syarat yaitu, *pertama*, adanya *economic opportunity* (investasi mampu memberikan keuntungan secara ekonomis bagi investor); *kedua*, *political stability* (investasi akan sangat dipengaruhi stabilitas politik); *ketiga*, *legal certainty* atau kepastian hukum.<sup>27</sup> Ketentuan lain berkaitan dengan perpajakan, ketenagakerjaan, dan masalah pertanahan. Semua ketentuan ini akan menjadi pertimbangan bagi investor dalam melakukan penanaman modal.<sup>28</sup>

Jika dikorelasikan antara investasi atau penanaman modal dengan ketenagakerjaan, yakni keduanya saling mempengaruhi dan berkorelasi satu sama lainnya di mana jika iklim investasi berjalan dengan baik maka sekiranya lapangan pekerjaan akan semakin memberikan peluang bagi calon-calon tenaga kerja dan akan mengurangi tingkat pengangguran dan begitu pun sebaliknya jika system regulasi dibidang ketenagakerjaan di buat dengan jelas dan komprehensif ,serta dapat efektif dalam prakteknya dan menciptakan iklim yang kondusif dalam hubungan industrial maka dapat menjadi salah satu penunjang dari

---

<sup>26</sup> Bambang Sunggono, *Metodelogi Penelitian Hukum: Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 116-117.

<sup>27</sup> Pancras J. Nagy, *Country Risk, How to Asses, Quantify and Monitor* (London: Euronomy Publications, 1979), page 54. Dikutip dari Erman Rajagukguk (b), *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006), hlm.40.

<sup>28</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi*, cet. I, (Bandung: Nuansa Aulia, 2007), hal. 32-33. Mengenai pentingnya jaminan kepastian hukum bagi investor ini juga dapat dilihat pada CSIS, “Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Penanaman Modal,” hlm. 29.

datangnya modal-modal asing ke Indonesia. Sehingga terhadap pembahasan dalam perspektif kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan di Indonesia dalam penelitian ini akan dikaji dengan menggunakan kerangka berpikir tentang teori sistem hukum atau *Legal System Theory* yang dikembangkan oleh Lawrence M. Friedman.<sup>29</sup> Friedman menyatakan bahwa suatu sistem hukum atau *legal system* terdiri dari tiga unsur, yaitu unsur struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum.

Struktur mengandung pengertian kerangka yang memberikan perlindungan menyeluruh bagi suatu sistem hukum. Struktur ini terdiri dari elemen-elemen jumlah dan besar badan peradilan, bagaimana peraturan perundang-undangannya dan prosedur apa yang harus dilaksanakan oleh para penegak hukum. Struktur bersifat sebagai pembatas gerakan.<sup>30</sup>

Substansi dari suatu sistem hukum mengandung pengertian peraturan yang sesungguhnya, norma dan tatanan pergaulan masyarakat yang berlaku dalam suatu sistem.<sup>31</sup> Substansi juga mengandung pengertian produk atau keputusan dari pembuat peraturan perundang-undangan.<sup>32</sup>

Budaya hukum mengandung pengertian sikap perilaku masyarakat

---

<sup>29</sup> Lawrence M. Friedman, *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction, 2<sup>nd</sup> Edition)*, diterjemahkan oleh Wishnu Basuki (Jakarta: Tatanusa, 2001), hlm. 6-8. Alasan penulis menggunakan teori sistem hukum atau *Legal System Theory* yang dikembangkan oleh Lawrence M. Friedman, karena peneliti berpendapat bahwa pembahasan aspek kepastian hukum selalu meliputi aspek atau unsur substansi hukum, struktur hukum atau aparatur hukum dan budaya hukum masyarakat. Di samping itu, peneliti sependapat dengan pendapat dari Inosentius Samsul bahwa argumentasi lain yang mendorong peneliti menggunakan teori ini ialah bahwa program pembangunan hukum di Indonesia mengacu atau menggunakan kerangka berpikir sistem hukum yang dikembangkan Friedman. Barangkali penyebabnya ialah beberapa akademisi hukum yang sering menggunakan teori ini terlibat secara langsung sebagai birokrat dalam penyusunan program pembangunan hukum nasional. Di antaranya dapat disebutkan Prof. Erman Rajagukguk yang dalam tulisannya sering menggunakan teori sistem hukum yang dikembangkan oleh Friedman dan karena jabatannya dalam birokrasi seperti pernah menjadi Dirjen Hukum dan Perundang-undangan Departemen Kehakiman RI (1998) dan kemudian diangkat menjadi Wakil Sekretaris Kabinet RI. Kedua jabatan tersebut menyentuh secara langsung dalam program pembangunan hukum nasional. Sebagaimana dikutip dari Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen-Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak* (Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia), hlm.21.

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 5.

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

<sup>32</sup> *Ibid.*

terhadap hukum dan sistem hukum. Hal ini mencakup bagaimana kepercayaan, nilai, ide dan pengharapan mereka terhadap hukum. Ide pemikiran ini yang membuat hukum dapat berjalan sebagaimana mestinya.<sup>33</sup>

Secara singkat, cara lain untuk menggambarkan ketiga unsur system hukum itu adalah sebagai berikut :

- a. Struktur diibaratkan sebagai mesin
- b. Substansi adalah apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh mesin itu.
- c. Budaya hukum adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan dan mematikan mesin itu, serta memutuskan bagaimana mesin itu digunakan.<sup>34</sup>

Mengacu pendapat Friedman mengenai suatu sistem hukum yang tepat, maka penulis dalam tesis ini akan lebih menekankan terhadap permasalahan substansi hukum, aparatur hukum dan budaya hukum yang menyangkut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana yang dikatakan Friedmann, bahwa substansi hukum selalu mengalami perubahan melalui empat jenis tipe perubahan (*point of impact*).<sup>35</sup> Keempat jenis perubahan tersebut adalah, *pertama* perubahan yang berasal dari luar sistem hukum, yaitu masyarakat namun dampaknya hanya berakhir pada perubahan sistem hukum itu sendiri. *Kedua*, perubahan yang berasal dari luar, yaitu dari masyarakat dan membawa dampak pada perubahan masyarakat. *Ketiga*, perubahan dari dalam sistem hukum itu sendiri, namun hanya berdampak secara internal hukum. *Keempat*, perubahan dari dalam hukum sebagaimana digambarkan oleh Friedmann pada dasarnya akan melahirkan karakteristik hukum dipandang dari posisi dan hubungannya dengan masyarakat yaitu substansi hukum

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia (Penyebab dan Solusinya)*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm.2.

<sup>35</sup> M. Friedmann, *Law in a Changing Society*, (London: Stevens&Sons Limited, 1959), hlm.269-270. (Dikutip dari tesis: Yulia Fitri Rachmasari, "Implikasi Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Perlindungan Pekerja/Buruh Dikorelasikan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", (Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta, 2006), hlm. 11.

yang *represif, otonom dan responsif*.<sup>36</sup>

Di samping itu hukum dapat berperan dalam pembangunan ekonomi di negara tuan rumah (*host country*), jika sistem hukum dapat terformulasi menjadi satu kesatuan yang tepat dalam implementasinya, menurut J. Theberge sistem hukum yang kondusif harus mengacu pada lima kualitas (*five qualities*), yakni harus memuat:

1. *Stability*, yakni hukum harus dapat mengakomodir kepentingan yang saling bersaing;
2. *Predictability*, yakni hukum harus dapat memberikan suatu kepastian akan hukum;
3. *Fairness*, yakni hukum harus memberikan suatu keadilan di masyarakat;
4. *Education*, yakni hukum tidak semata-mata diperuntukan guna memberikan hukuman, akan tetapi juga dapat sebagai pendidikan di masyarakat; dan
5. *The special Development abilities of The Lawyer*.<sup>37</sup>

Oleh karena itu, tujuan hukum ekonomi Indonesia yang terpenting ialah dapat mencegah disintegrasi bangsa, mendorong pertumbuhan ekonomi keluar dari krisis dengan sukses, dan meningkatkan kesejahteraan sosial bagi semua lapisan masyarakat. Hukum, institusi hukum, dan sarjana hukum memainkan peran yang sangat penting bagi terwujudnya “impian” hukum ekonomi tersebut.<sup>38</sup> Namun dalam tesis ini, penulis hanya ingin menekankan pada unsur *predictability*, yang digunakan untuk menguji apakah Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah memenuhi unsur tersebut atau belum.

Teori selanjutnya yang menurut penulis anggap penting yakni teori perundang-undangan, yang akan digunakan untuk menguji peraturan

<sup>36</sup> Satya Arinanto, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, (Universitas Indonesia, Jakarta, 2004), hlm.117.

<sup>37</sup> Leonard J Theberge, “Law and Economic Development,” *Journal of International Law and Policy* (Vol. 9: 231, 1980): 232. (Dikutip dari Erman Rajagukguk (c), *Hukum Pembangunan*, (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006), hlm.157.

<sup>38</sup> Erman Rajagukguk (d), “Hukum Ekonomi Indonesia: Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial,” *Jurnal Hukum Bisnis* (Volume 22 No. 5 Tahun 2003), hlm.22.

perundang-undangan yang menjadi objek tesis ini, di mana terori tersebut antara lain:

*Pertama, Lex superiori derogate legi inferiori*, yaitu asas yang menyatakan apabila terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan secara hirarkhis lebih rendah dengan yang lebih tinggi, maka peraturan yang hirarkhinya lebih rendah harus disisihkan. Dengan kata lain, perundang-undangan yang lebih tinggi mengenyampingkan perundang-undangan yang lebih rendah.

Hans Kelsen (1881-1973) dengan postulatnya yang terkenal *Stufenbau des rechts* menguraikan mengenai asas ini sebagai berikut :

*The relation between the norm regulating the creation of another norm and this other norm may be presented as a relationship of super-and sub-ordination, which is a spatial figure of speech. The norm determining the creation of another norm is superior, the norm created according this regulation, the inferior norm. the legal order, especially the legal order the personification of which is the state, is therefore not a system of norms coordinated to each other, standing, so to speak, side by side on the same level, but a hierarchy of different levels of norms. the unity of these norms is constituted by the fact that the creation of one norm-the lower norm-is determined by another-the higher-the creation of which is determined by a still higher norm, and that this regressus is terminated by highest, the basic norm which, being the supreme reason of validity of the whole legal order, constitutes its unity.<sup>39</sup>*

Di Indonesia, tata urutan peraturan perundang-undangan yang penulis sesuaikan dengan tesis ini, yakni TAP MPR Nomor III/MPR/2000 Tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan dan Undang-

---

<sup>39</sup> Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, sebagaimana dikutip oleh Satya Arinanto dalam *Politik Hukum 2*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Edisi I, (Jakarta: 2001), hlm.16

undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.<sup>40</sup>

*Kedua, Lex specialis derogat legi generali.* Asas ini merujuk kepada dua peraturan perundang-undangan yang secara hirarkhis mempunyai kedudukan yang sama. Akan tetapi ruang lingkup materi muatan antara kedua peraturan perundang-undangan itu tidak sama, yaitu yang satu merupakan pengaturan secara khusus dari yang lain peraturan perundang-undangan yang khusus (spesifik) mengenyampingkan peraturan perundang-undangan yang umum (general). Misalnya antara Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

*Ketiga, Lex posterior derogat legi priori.* Artinya, perundang-undangan yang terkemudian menyisihkan perundang-undangan yang terdahulu—peraturan perundang-undangan yang baru mengenyampingkan peraturan perundang-undangan yang lama. Misalnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menyisihkan (mengenyampingkan) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang masalah yang sama—Pemerintahan Daerah.

Akan tetapi di dalam tesis ini, penulis hanya mempergunakan teori perundang-undangan *Lex superiori derogate legi inferiori*, terkait dengan pengujian keabsahan peraturan pelaksana terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### **1.7. Kerangka Konsepsional**

Dalam kerangka konsepsional ini penulis akan mempergunakan definisi-definisi dari beberapa pendapat-pendapat para ahli dan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur, namun dalam penulisan tesis nantinya penulis akan lebih mengedepankan definisi-definisi yang bersumber dari Undang-Undang

---

<sup>40</sup> Jimly Ash Shiddieq, *Perihal Undang-Undang*, , Cetakan I, (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), hlm.48-52

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kerangka konseptual mengungkapkan beberapa konsep atau pengertian yang dipergunakan sebagai dasar penelitian hukum.

Adapun pengertian perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan dari pada peraturan-peraturan di mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat hendaknya wajib mentaatinya, bagi pelanggaran terdapat sanksi.<sup>41</sup> Perlindungan ini dilaksanakan selama dan sesudah masa kerja. Oleh karena itu perlu kiranya suatu sarana perlindungan dan kepastian hukum, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan atau sedang melaksanakan hubungan kerja, maupun setelah berakhirnya hubungan kerja.<sup>42</sup>

Adapun pengertian hukum menurut Van Kan, memberikan definisi singkat bahwa hukum adalah keseluruhan peraturan hidup, yang memaksa untuk melindungi kepentingan manusia dalam masyarakat.<sup>43</sup>

Sedangkan menurut V.Vollenhoven III : 398 dalam Hilman Hadikusuma mendefinisikan hukum itu sendiri sebagai : “Peraturan tingkah laku yang oleh masyarakat dianggap patut dan mengikat para warga masyarakat serta ada perasaan umum bahwa peraturan-peraturan itu harus dipertahankan oleh para pejabat hukum”.

Kemudian mengenai pengertian akan hak tersebut ialah suatu bentuk kebebasan untuk berbuat sesuatu menurut hukum.<sup>44</sup>

Dalam prakteknya biasanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh tersebut ialah mengenai pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan PHK. Di mana jika pekerja/buruh tersebut dikenakan pemutusan hubungan kerja tersebut maka akan menimbulkan hilangnya mata pencarian dari pekerja/buruh tersebut sehingga akan mengganggu kesejahteraan dari pekerja/buruh dan keluarganya.

---

<sup>41</sup> Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), hlm.439.

<sup>42</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet.II, (Jakarta: Rajawali, 1993), hlm.5.

<sup>43</sup> Van Kan, dalam O. Notohamidjojo, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1975), hlm. 31.

<sup>44</sup> Yan Pramadya Puspa, *Op.Cit*, hlm.410.

Kemudian sebelum membahas tentang PHK itu, pertama-tama yang hendak dibahas mengenai arti tenaga kerja itu sendiri yaitu “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi di sini terkandung arti yang luas.”<sup>45</sup>

Awal sebelum terjadinya suatu PHK itu sendiri ialah dengan adanya suatu perjanjian kerja di mana perjanjian kerja tersebut merupakan awal dari suatu proses hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak majikan/pengusaha dan pihak pekerja/buruh, dan dapat diketahui bahwa perjanjian kerja tersebut memiliki beberapa definisi-definisi yaitu :

1. Perjanjian kerja : perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*diensteverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>46</sup>
2. Menurut Pasal 1 Butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yaitu : perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
3. Menurut Shamad Perjanjian Kerja adalah berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana seseorang mengikat diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau yang disetujui bersama.<sup>47</sup>
4. Perjanjian Perburuhan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang

---

<sup>45</sup>Abas Kustandi, *Hukum Perburuhan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja*, (Bandung: Mutiara Raya, 1978), hlm.20.

<sup>46</sup>R. Soebekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm.58.

<sup>47</sup>Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Bina Sumber daya Manusia, 1995), hlm.55.

bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>48</sup>

5. Perjanjian perburuhan adalah mula-mula perjanjian perburuhan merupakan hasil perundingan antar serikat-serikat buruh dengan para majikan-majikan yang berlaku sebagai kebiasaan-kebiasaan yang kemudian pada abad XIX pertengahan kedua dengan kuasa mengikat sebagai hukum kebiasaan.<sup>49</sup>

Perjanjian kerja ini dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan yang mana hal tersebut ditentukan di dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan dalam perjanjian kerja tersebut harus dibuat berdasarkan :

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku.<sup>50</sup>

Setelah adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/majikan maka senantiasa di dalamnya mereka akan melakukan suatu hubungan kerja diantara kedua belah pihak yang saling menguntungkan satu dengan yang lainnya.

Adapun definisi dari hubungan kerja ini dalam Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah : Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Kemudian Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah “hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk

---

<sup>48</sup> Halili Toha & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm.2.

<sup>49</sup> FX Djumaldji, dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*, Cet.I, (Jakarta: Bina Akasara, 1987), hlm.9.

<sup>50</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Paramita, 2004), hlm.37-38.

bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.”<sup>51</sup>

Dapat dikatakan bahwa mereka terikat dalam suatu perjanjian , yang disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan dipihak lain pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>52</sup>

Kemudian dapat dilihat juga bahwa unsur-unsur dari hubungan kerja ada 4 (empat) yang penting yaitu :

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
3. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata).
4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.<sup>53</sup>

Hubungan kerja pada intinya meliputi hal-hal mengenai:

- a. Pembuatan perjanjian kerja (yaitu merupakan titik tolak adanya hubungan kerja);
- b. Kewajiban buruh (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut);
- c. Kewajiban/pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari sipekerja atas upah);
- d. Berakhir hubungan kerja;
- e. Cara penyelesaian antara pihak-pihak yang bersangkutan.<sup>54</sup>

Kemudian setelah adanya suatu hubungan kerja tersebut secara otomatis adanya hubungan industrial yang terjadi antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit Lembaga kerjasama bipartit,

---

<sup>51</sup> Zainal Asikin (ed.), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.51.

<sup>52</sup> Iman Soepomo (a), *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm.1.

<sup>53</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra aditya Bakti, 2003), hlm.25-26.

<sup>54</sup> Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1990, hlm.64. (tesis hal 8)

yang dimaksud lembaga kerjasama bipartit dalam Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah : Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Selain adanya Bipartit dikenal juga Lembaga Kerja Sama Tripartit yaitu dalam Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 LKS Tripartit adalah : Forum komunikasi, konsultasi, musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Kemudian yang hendak penulis bahas dalam tesis ini yaitu menyangkut perselisihan mengenai PHK tersebut, di mana menurut Pasal 1 Butir (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa PHK ialah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pengertian PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sama dengan pengertian PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Menurut Zainal Asikin menyatakan bahwa, PHK adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

Sedangkan menurut Ridwan Halim menyatakan bahwa “PHK adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja anatara pekerja/buruh dengan pengusaha atau majikan karena suatu hal tertentu.”<sup>55</sup>

Dari definisi-definisi dari PHK di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa PHK tersebut adalah suatu langkah pengakhiran dari hubungan

---

<sup>55</sup> A.Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Cet.I, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), hlm.128.

kerja antara pihak pengusaha atau majikan dan pihak pekerja/buruh, sehingga menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dan merupakan awal dari penderitaan pekerja/buruh.

Oleh sebab itu untuk menghindari terjadinya PHK pemerintah membuat suatu peraturan perundang-undangan mengenai PHK tersebut, dan pemerintah melarang pengusaha untuk melakukan PHK karena alasan-alasan tertentu, hal tersebut seperti yang tertuang dalam Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.

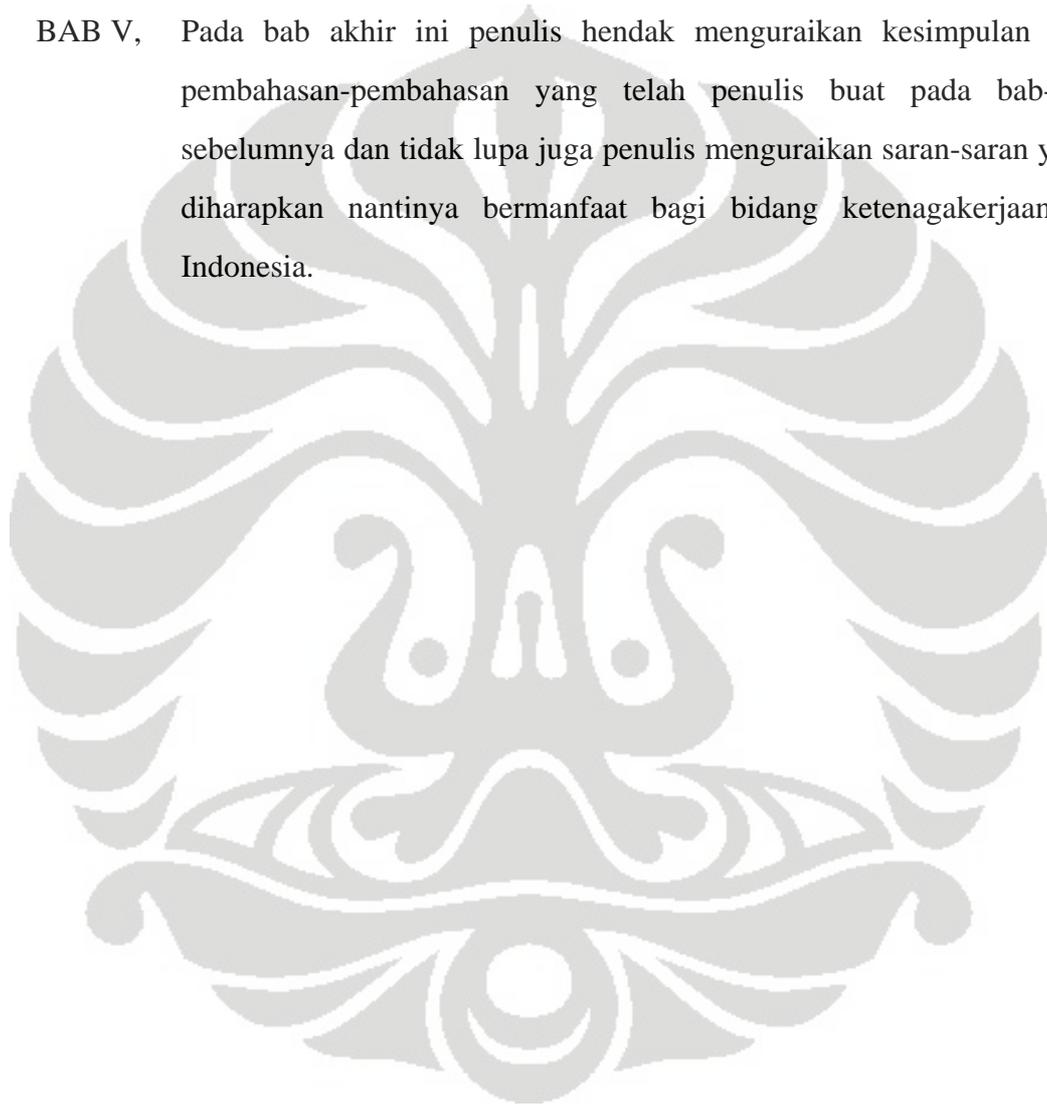
### **1.8. Sistematika Laporan Penelitian**

Pada sistematika laporan penelitian ini penulis hendak menjelaskan sistematika yang nantinya akan penulis gunakan, yakni:

- BAB I, Pada bab ini merupakan suatu uraian secara keseluruhan dari apa yang akan penulis pergunakan yakni: Latar Belakang, Permasalahan, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, Landasan Teori, Landasan Konsepsional, Hipotesa, dan Sistematika Laporan Penelitian.
- BAB II, Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang PHK serta mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai PHK.
- BAB III, Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai jenis-jenis perlindungan hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan substansi hukum dari PHK karena mengundurkan diri tersebut sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV, Pada bab ini penulis hendak menganalisa mengenai peranan aparaturnya pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja terkait dengan PHK karena mengundurkan diri dan dampak dari tindakan perusahaan-perusahaan terhadap hak-hak pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam kaitannya dengan budaya hukum.

BAB V, Pada bab akhir ini penulis hendak menguraikan kesimpulan dari pembahasan-pembahasan yang telah penulis buat pada bab-bab sebelumnya dan tidak lupa juga penulis menguraikan saran-saran yang diharapkan nantinya bermanfaat bagi bidang ketenagakerjaan di Indonesia.



## **BAB II**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **2.1. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Masalah yang sangat penting bahkan yang terpenting bagi seorang tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan ialah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja.

Berakhirnya hubungan kerja bagi seorang tenaga kerja berarti kehilangan sebuah mata pencarian yang hal tersebut merupakan awal atau permulaan dari segala kesengsaraan bagi tenaga kerja itu sendiri dan bagi keluarganya. Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja terdiri dari 4 (empat) jenis yaitu :

##### **2.1.1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan**

Cara-cara yang dianut dalam pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini, merupakan aspek yang penting dalam hubungan kerja, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam pemberhentian (dismissal) atau penghematan (lay-off), mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan tenaga kerja itu sendiri.

Hal tersebut dapat saja dimengerti, karena majikanlah yang bertanggung jawab atas jalannya baik dan efektifnya perusahaannya dan pengusaha juga ingin mempertahankan kekuasaannya dalam perusahaannya tersebut. Oleh sebab itu banyaklah alasan-alasan dari pihak majikan dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja karena majikan ini, misalnya dikarenakan alasan ekonomis di mana majikan mengkehendaki kebebasan yang maksimum dalam pemberhentian tenaga kerjanya tersebut, di mana bila pengusaha tersebut tidak merasa puas akan kinerja dari tenaga kerjanya maka pemutusan hubungan kerja tersebut akan dilakukan atau bila perusahaan tersebut membenarkan adanya pengurangan tenaga kerja yang hal tersebut dikarenakan perusahaan tersebut mengalami kerugian yang terus-menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut yang dibuktikan dengan laporan

keuangan yang telah diaudit oleh akuntan public selama 2 (dua) tahun terakhir, atau karena perusahaan tersebut mengalami pailit, atau karena terjadi keadaan memaksa (*force majeure*).

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dapat juga terjadi karena tenaga kerja tersebut melakukan suatu kesalahan berat yang didukung dengan bukti-bukti sesuai Pasal 158 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh bersangkutan;
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan bersangkutan yang didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

“Menurut G. Kartasapoetra kesalahan berat / besar adalah kesalahan / perbuatan buruh yang negatif yang sulit untuk dimaafkan sehubungan dengan akibat-akibatnya demikian merugikan perusahaan / perbuatan-perbuatannya akan dapat membahayakan buruh-buruh lainnya dalam perusahaan tersebut.”<sup>56</sup>

Pelanggaran yang dikategorikan sebagai kesalahan berat tersebut yang diatur dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/ atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;

---

<sup>56</sup> G.Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), hlm.291.

- e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau dengan merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang merugikan bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negasa; atau
- j. melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.

### **2.1.2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan suatu akibat dari teori barat di mana pihak tenaga kerja mempunyai yang sama dengan pihak pengusaha, di mana jika pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut maka tenaga kerja tersebut juga memiliki hak juga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pekerja/buruh sebagai manusia yang merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan pekerja/buruh tersebut tanpa pemberitahuan atau melaporkan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh dan tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak mengkehendakinya. Pekerja/buruh dalam hal ingin melakukan pengunduran diri harus memenuhi syarat sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 162 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain :

- 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 pada tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

Pekerja/buruh tersebut dalam hal pengunduran diri bisa dikarenakan alasan karena kemauannya sendiri dan juga karena alasan sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 169 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di mana pekerja/buruh dapat pula mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila pengusaha :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau;
- f. memberi pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedang pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

### **2.1.3 Pemutusan Hubungan Kerja atas Putusan Pengadilan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)**

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi apabila dalam suatu perusahaan, pekerja/buruh melanggar ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama kemudian pekerja/buruh tersebut telah diberikan suatu pembinaan-pembinaan dengan adanya surat peringatan satu hingga surat peringatan ketiga yang jangka waktunya

masing-masing 6 (enam) bulan, akan tetapi dalam perkembangan di lapangan pekerja/buruh tersebut tidak menunjukkan suatu itikad baik dalam hal perubahan kinerjanya dalam perusahaan tersebut.

Apabila dalam segala usaha pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dihindari, maka pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan harus melakukan suatu perundingan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Apabila perundingan tersebut tidak menemukan jalan keluar maka pihak pengusaha dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan disertai alasan-alasan yang menjadi dasarnya.

Kemudian Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut akan memanggil kedua belah pihak untuk dimintai keterangan di muka persidangan. Berdasarkan hasil pembuktian yang dilakukan persidangan maka Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan memutuskan masalah tersebut. Apabila Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut menolak permohonan pengusaha tersebut maka pihak pengusaha harus tetap mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Dan apabila permohonan pengusaha tersebut dikabulkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pemutusan hubungan kerja tersebut akan terjadi setelah keputusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Menurut Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004, penetapan pemutusan hubungan kerja oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak perlu dilakukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam percobaan kerja sebagaimana telah dipersyaratkan sebelumnya secara tertulis;
- b. pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan / intimidasi dari pengusaha;

- c. berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan waktu perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- d. pekerja/buruh memasuki usia pensiun sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan lainnya;
- e. pekerja/buruh meninggal dunia;
- f. Pekerja/buruh dinyatakan bersalah melakukan perbuatan pidana oleh pengadilan dan menjalani pidana penjara bukan atas pengaduan pengusaha;
- g. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang ditahan dalam proses perkara pidana selama lebih dari 6 (enam) bulan.

#### **2.1.4. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Selain diputuskan oleh pihak pengusaha atau oleh pihak pekerja/buruh itu sendiri, hubungan kerja dapat berakhir demi hukum. Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi dalam hal-hal sebagai berikut :

##### **a. Perjanjian kerja jangka waktu tertentu**

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam pembahasan tentang perjanjian kerja, maka ada perjanjian kerja jangka waktu tertentu di mana perjanjian ini telah berakhir waktunya atau tercapainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Untuk perjanjian kerja ini masing-masing pihak bersifat pasif dalam arti tidak perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk melakukan pemutusan hubungan kerja seperti memohon penetapan pemutusan hubungan kerja ke Lembaga Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Apabila salah satu pihak melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu tertentu tersebut berakhir dan bukan karena kesalahan pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pihak pengusaha wajib membayar ganti rugi kepada pihak pekerja/buruh sebesar upah

pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

b. Pekerja/buruh meninggal dunia

Menurut Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir bila pekerja/buruh meninggal dunia. Hal tersebut wajar karena karena hubungan kerja bersifat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat diwarisi. Sebaliknya, hubungan kerja tidak berakhir karena meninggal dunianya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

c. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun

Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerjanya berakhir demi hukum.

## **2.2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur pemutusan hubungan kerja adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **2.3. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Seperti yang termuat mengenai pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Butir (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa PHK ialah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Sehingga dapat dianalisa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja yaitu pekerja/buruh tidak lagi memiliki suatu kewajiban untuk bekerja kepada

pengusaha tersebut dan sebaliknya juga pengusaha tidak pula berkewajiban membayarkan upah kepada pekerja/buruh tersebut.

Bagi pekerja/buruh dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut akan berdampak langsung pada pendapatan (*income security*) bagi pekerja/buruh tersebut dan bagi keluarganya, sedangkan bagi pengusaha dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah didik dan memahami serta mengerti akan prosedur kerja di perusahaannya. Pemerintah melalui peraturan perundang-undangnya melarang pengusaha melakukan PHK karena alasan-alasan tertentu sebagaimana Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
  - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai

perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

#### **2.4. Peranan Penting Pemerintah Dalam Menangani Pemutusan Hubungan Kerja karena Mengundurkan Diri**

Krisis ekonomi dan krisis politik sejak tahun 1997,<sup>57</sup> yang sampai saat ini masih belum pulih kembali telah memunculkan agenda baru bagi Indonesia, yaitu pemulihan ekonomi melalui peningkatan investasi serta tuntutan demokratisasi di berbagai bidang.<sup>58</sup> Sehingga diharapkan adanya peran pemerintah sebagai penggerak dan pendobrak dalam memacu modal asing untuk masuk ke Indonesia, dengan jalan adanya perbaikan-perbaikan pada tiap bidang-bidang, di mana salah satunya bidang ketenagakerjaan.

Dalam dunia ketenagakerjaan peran serta pemerintah cukup membantu terutama dalam kapasitasnya sebagai salah satu pihak dalam Forum Lembaga Kerjasama Tripartit. Di mana LKS Tripartit ini merupakan forum komunikasi,

---

<sup>57</sup> Prof Erman Rajagukguk mengemukakan bahwa “krisis ekonomi Indonesia antara lain karena terjadinya *moral hazard* di berbagai sektor ekonomi dan politik. Permasalahan *moral hazard* sudah cukup luas dan mendalam. Dalam skala yang luas, faktor moral dan etika harus dimasukkan sebagai *variable* ekonomi yang penting, khususnya dalam pola tingkah laku berekonomi dan berbisnis.” Erman Rajagukguk, “Peranan Hukum Indonesia: Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi Dan Memperluas Kesejahteraan Sosial,” disampaikan dalam rangka Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI-Depok, 2 Februari 2000, sebagaimana dikutip dari Erman Rajagukguk (e), *Nyanyi Sunyi Kemerdekaan-Menuju Indonesia Negara Hukum Demokratis*, Cet. I, (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi, 2006), hlm.216.

<sup>58</sup> Aloysius Uwiyono (b), “Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi,” *Jurnal Hukum Bisnis* (Volume 22- No. 5- Tahun 2003): 9.

konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Di mana antara pihak pekerja/buruh, pengusaha/majikan, dan pihak pemerintah harus senantiasa menghindari akan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

1. Dalam Pasal 151 Ayat (1) menyebutkan bahwa :

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

2. Dalam Pasal 151 Ayat (2) menyebutkan bahwa :

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

3. Dalam Pasal 151 Ayat (3) menyebutkan bahwa :

Dalam hal perundingan sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

4. Dalam Pasal 155 Ayat (1) menyebutkan bahwa :

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana yang dimaksud Pasal 151 Ayat (3) batal demi hukum.

Oleh karena itu pemerintah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja, karena pihak pemerintah memiliki tanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian bangsa ini dan menjaga terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak-pihak yang

berekonomi lemah. Disamping itu penting peranan pemerintah untuk terlibat langsung maupun tidak langsung dalam dalam ruang lingkup ketenagakerjaan yakni untuk memacu gairah investasi saat ini terlebih dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 yang mengulas juga bidang ketenagakerjaan di dalamnya.

Adapun antara masalah penanaman modal dengan masalah ketegakerjaan terdapat hubungan timbal balik yang sangat erat. Penanaman modal di satu pihak memberikan implikasi terciptanya lapangan kerja yang menyerap sejumlah tenaga kerja di berbagai sektor, sementara di lain pihak kondisi sumber daya manusia yang tersedia dan situasi ketenagakerjaan yang melingkupinya akan memberikan pengaruh yang besar pula bagi kemungkinan peningkatan atau penurunan penanaman modal.<sup>59</sup>

Pengaturan masalah ketenagakerjaan dalam Undang-undang Penanaman Modal terdapat dalam ketentuan Pasal 10 yang mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan sebagai berikut.

Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia. Namun, perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini menunjukkan, Undang-undang Penanaman Modal juga memberikan insentif dalam aspek ketenagakerjaan berupa kemudahan penggunaan tenaga ahli asing. Pengaturan pemberian insentif ini tidak perlu dikhawatirkan akan membatasi kesempatan tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa perlu disadari bagian terbesar dari pekerja di perusahaan-perusahaan Indonesia adalah tenaga kerja Indonesia, bukan asing.

---

<sup>59</sup> Aditiawan Candra juga mengemukakan, iklim investasi yang positif dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya berkesinambungan yang dilakukan oleh para birokrat dan para pelaku ekonomi di lokalitas-lokalitas tempat investasi dalam hal-hal, salah satunya dengan menjaga kondisi iklim ketenagakerjaan yang menunjang kegiatan usaha secara berkelanjutan. Aditiawan Candra, "Strategi Menarik PMA dalam Pembangunan Ekonomi," <<http://businessenvironment.wordpress.com/20-07/01/18/strategi-mena-rik-penanaman-modal-asing-dalam-pembangunan-ekonomi/>>, 18 Januari 2007.

Perbandingan tersebut diperkirakan tidak akan berubah banyak apabila Indonesia menikmati kebangkitan kuat penanaman modal. Apabila penanam modal diletakkan sebagai sarana perebutan kompetensi-kompetensi terbaik dunia, maka Pemerintah menganggap perlu adanya jaminan akses perusahaan-perusahaan ke tenaga-tenaga asing sesuai kebutuhan. Dimana jaminan akses seperti itu tidak akan menimbulkan banjir tenaga kerja asing di Indonesia.<sup>60</sup>

Perusahaan penanaman modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga negara Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan selanjutnya, perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja warga negara Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adanya kebijakan mengenai hal ini tentunya tidak terlepas dari upaya pemerintah untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja Indonesia melalui kegiatan penanaman modal.

Sebagaimana diketahui, bahwa hal penting yang diharapkan dengan adanya penanaman modal, khususnya penanaman modal asing yang juga biasa disebut *Foreign Direct Investment* (FDI) adalah adanya transfer teknologi. Di samping menimbulkan berbagai kesulitan yang ditimbulkan sebagai efek dari penanaman modal asing, tetapi FDI juga memberikan suatu hal yang positif yaitu khususnya yang berkaitan dengan adanya transfer teknologi yang tentunya sangat bermanfaat bagi produktivitas Negara penerima modal.

Berkaitan dengan alih teknologi, ada beberapa kesimpulan penting. *Pertama*, ada suatu konsensus bahwa FDI adalah penting, utamanya adalah adanya teknologi yang ditransfer ke Negara berkembang. *Kedua*, juga ada suatu konsensus bahwa FDI memimpin kearah produktivitas suatu perusahaan yang dimiliki lokal, terutama sekali dalam sektor manufaktur. *Ketiga*, ada bukti bahwa besarnya teknologi yang ditransfer melalui FDI dipengaruhi oleh industri dan karakteristik Negara penerima modal. Beberapa kondisi yang lebih bersaing,

---

<sup>60</sup> CSIS, "Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Penanaman Modal," hlm.50.

tingkat yang lebih tinggi untuk investasi lokal dalam modal tetap dan pendidikan, dan sedikitnya kondisi-kondisi yang bersifat lebih membatasi yang dibebankan pada perpindahan teknologi.<sup>61</sup>

Meskipun pemerintah menetapkan kebijakan mengenai proses pengalihan teknologi dan keterampilan kepada tenaga kerja WNI, dalam prakteknya sering kali berjalan lambat dan tersendat-sendat sehingga menjadi salah satu permasalahan ketenagakerjaan dalam kegiatan penanaman modal, khususnya penanaman modal asing.<sup>62</sup> Permasalahan ini sering menjadi keluhan dalam pelaksanaan kegiatan penanaman modal yang melibatkan modal asing. Sudah lazim terdengar bahwa penanaman modal asing hanya mencari keuntungan saja tanpa memperhatikan kepentingan Negara penerima modal, yakni adanya pelanggaran perjanjian kerja sama yang sifatnya teknis operasional seperti alih teknologi dan peningkatan skill (kemampuan) tenaga kerja dari WNI tidak jalan, manajemen yang diterapkan terlalu individualistis, pembagian kerja yang tidak seimbang, dan lain sebagainya.<sup>63</sup>

Masih berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan, Undang-undang Penanaman Modal menentukan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan untuk diselesaikan secara musyawarah antara perusahaan penanaman modal dan tenaga kerja. Apabila penyelesaian secara musyawarah tidak mencapai hasil, penyelesaiannya dilakukan melalui upaya mekanisme tripartit. Dan, jika melalui tripartit juga tidak mencapai hasil, perusahaan penanaman modal dan tenaga kerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial. Pengaturan mengenai hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>61</sup> Kevin C. Kennedy, *Foreign Direct Investment And Competition Policy At The World Trade Organization*, *George Washington International Law Review* 2001 (33 Geo. Wash. Int'l L. Rev. 585).

<sup>62</sup> Pudji Asmoro, "Faktor SDM dalam Rangka PMA," *Business News* (No. 5568, 10 Juni 1994).

<sup>63</sup> Aminuddin Ilmar, *Hukum Penanaman Modal di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2004), hlm.72.

Sebelum membahas mekanisme atau forum yang digunakan pihak terkait dalam hal penyelesaian hubungan industrial baik di luar pengadilan (*Alternative Dispute Resolution*) maupun di dalam pengadilan, maka sekiranya penulis ingin melakukan indentifikasi terlebih dahulu mengenai persoalan yang ada, di mana permasalahan yang menjadi topik bahasan penulis bukan ke arah perselisihan pemutusan hubungan kerja karena tidak ada perselisihan di tingkat itu disebabkan pekerjalah yang menginginkan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja bukan karena pengusaha yang menginginkannya, namun yang menjadi permasalahan justru kepada perselisihan hak karena yang menjadi topik adalah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri, di mana menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa:

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Kemudian juga dapat dilihat dari penjelasan Pasal 2 huruf a UU PPHI, menyebutkan bahwa:

Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Oleh sebab itu, maka mekanisme atau forum penyelesaian hubungan industrial mengenai perselisihan hak, yakni:

#### **2.4.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hak di luar Pengadilan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:**

1. Penyelesaian melalui bipartit.

Penyelesaian perselisihan industrial yang terbaik adalah penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh suatu hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Itulah sebabnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan suatu perselisihan industrial yang terjadi diselesaikan dahulu dengan cara perundingan bipartit, karena dengan cara bipartit tersebut kedua belah pihak dapat saling melakukan proses perundingan dengan baik karena tidak perlu adanya intervensi pihak lain dan proses tawar-menawar atau negosiasi kedua belah pihak akan lancar.

Adapun pengertian perundingan bipartit dalam Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Melihat pengertian di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dalam perundingan bipartit ini tidak adanya intervensi/campur tangan dari pihak lain diluar para pihak yang berselisih dan hal ini akan mempermudah jalannya proses perundingan dan faktor penghematan biaya atau akan dapat menekan pengeluaran biaya dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam proses bipartit tersebut setelah menyelesaikan perselisihan tersebut maka hasil perundingan tersebut harus dibuatkan risalah dan ditandatangani kedua belah pihak sesuai Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Tata cara dalam proses bipartit ini diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Perundingan untuk menyelesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan para pihak.
- 2) Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak.
- 3) Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan para pihak.

- 4) Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak melakukan Perjanjian Bersama.
- 5) Apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk dapat penetapan eksekusi.
- 6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam perundingan bipartit ini ada angin segar saat-saat ini dikarenakan telah dideklarasikannya Forum Bipartit Nasional yang dideklarasikan oleh sejumlah serikat buruh dan pengusaha di Jakarta tepatnya hari Kamis tanggal 21 Februari 2008. Forum ini bertujuan untuk menyelesaikan berbagai persoalan ketenagakerjaan secara internal oleh buruh dan pengusaha tanpa diintervensi oleh pihak ketiga, dan juga diharapkan dengan adanya Forum Bipartit Nasional akan memperbaiki iklim investasi nasional dan mengantisipasi ancaman ketidakpastiaan usaha pada masa pemilu.<sup>64</sup>

## 2. Penyelesaian melalui mediasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut Pasal 4, didahului dengan tahapan sebagai berikut :

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan.

---

<sup>64</sup> "Forum Bipartit Nasional Dideklarasikan", *Kompas*, (22 Februari 2008).

- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui mediasi (mediation) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara terhadap permasalahan yang disengketakan.

Adapun menurut Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan menteri untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberi anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral tapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Setelah mengetahui duduknya suatu perkara maka seorang mediator dapat menyusun suatu proposal penyelesaian untuk ditawarkan kepada para pihak yang berselisih agar perkara tersebut dapat berjalan dengan lancar dan menemukan penyelesaian perkara secara saling menguntungkan (*win-win solution*).

#### **2.4.2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hak di Pengadilan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:**

Selain ada tata cara yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan oleh para pihak yang berselisih, maka ada juga tata cara di dalam pengadilan. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Pengadilan itu disebut khusus bukan hanya karena yang menjadi objek peradilan adalah bidang khusus atau tertentu, yaitu hubungan industrial seperti penyelesaian sengketa dan perselisihan ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup susunan hakim majelis yang terdiri dari hakim biasa dan hakim ad hoc, dan cara-cara beracara yang khusus.

Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,

yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah segala perselisihan yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

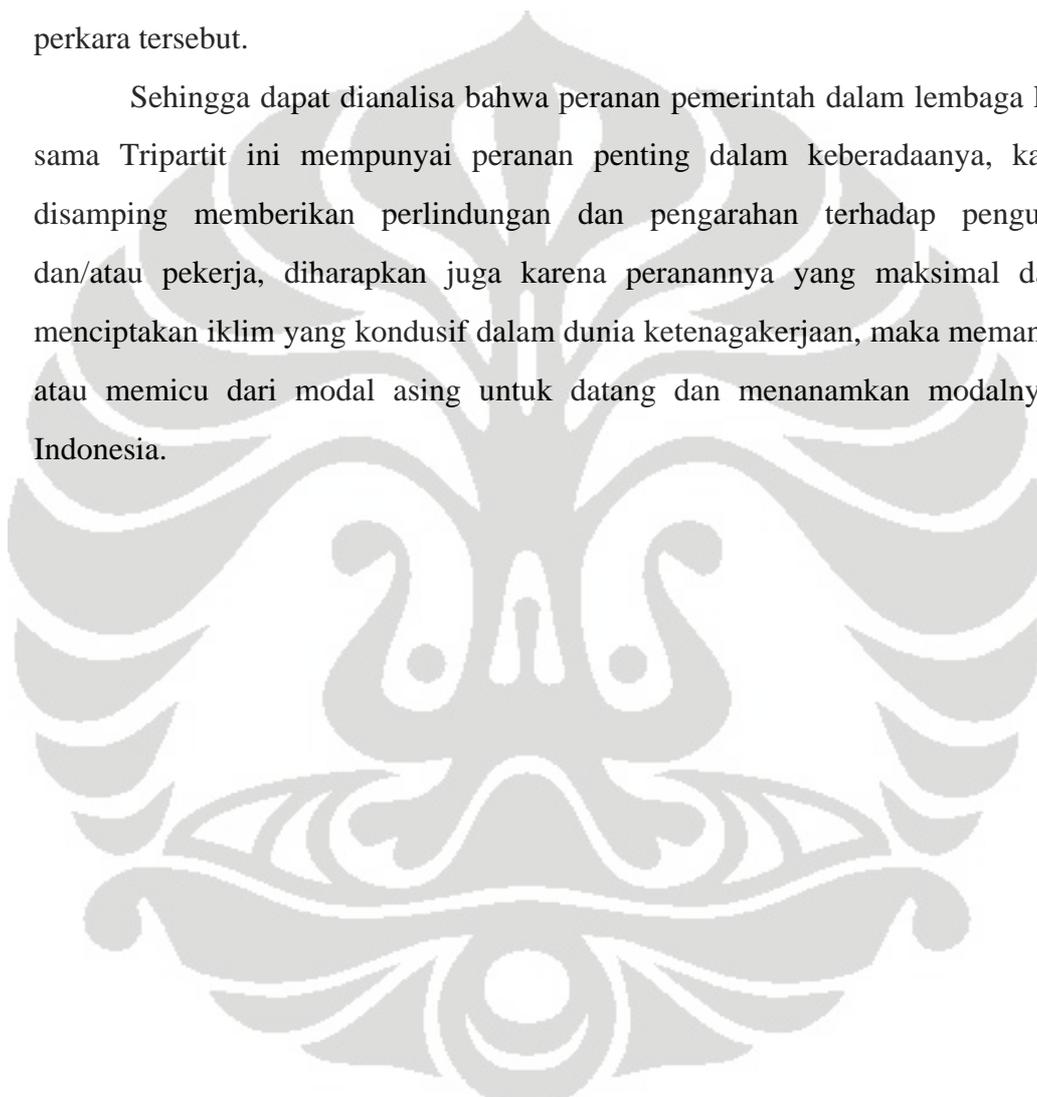
Salah satu kewenangan pengadilan hubungan industrial adalah menyelesaikan perselisihan hak. Artinya berdasarkan UU No.2/2004, perkara-perkara perselisihan hak yang selama ini diperiksa dan diputus oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) maupun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), sekarang sudah diambil alih (*take over*) oleh pengadilan hubungan industrial dan dapat diajukan keberatan atau kasasi langsung ke mahkamah agung, hal tersebut guna memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas terhadap putusan pengadilan hubungan industrial untuk memeriksa lagi sengketa tersebut kepada peradilan yang lebih tinggi pada mahkamah agung.

Adapun untuk gugatan karena perselisihan hak, dapat diajukan pihak pekerja yang tidak terpenuhi hak-haknya kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya tempat pekerja/buruh bekerja ataupun tempat perusahaan berada. Namun, prasyarat sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial sesuai Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, menyebutkan bahwa:

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Sehingga jelas bahwa langkah-langkah yang harus ditempuh oleh pihak-pihak yang dirugikan oleh pihak yang lain terkait perbedaan persepsi akan hak-haknya, harus menyelesaikan terlebih dahulu pada tingkatan di luar pengadilan untuk memperoleh solusi sehingga terjadi kesepakatan yang saling menguntungkan (*win-win solution*), sebelum pengadilan yang memutuskan perkara tersebut.

Sehingga dapat dianalisa bahwa peranan pemerintah dalam lembaga kerja sama Tripartit ini mempunyai peranan penting dalam keberadaannya, karena disamping memberikan perlindungan dan pengarahan terhadap pengusaha dan/atau pekerja, diharapkan juga karena peranannya yang maksimal dalam menciptakan iklim yang kondusif dalam dunia ketenagakerjaan, maka memancing atau memicu dari modal asing untuk datang dan menanamkan modalnya di Indonesia.



**BAB III**  
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA**  
**AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA**  
**MENGUNDURKAN DIRI**

Pembangunan dalam artian yang seluas-luasnya, meliputi segi kehidupan masyarakat, dan tidak hanya segi ekonomi belaka, tetapi juga spiritual. Semua masyarakat yang sedang membangun dicirikan adanya suatu perubahan, bagaimanapun pembangunan didefinisikan dan apapun ukuran yang digunakan. Peranan hukum dalam pembangunan adalah untuk menjamin perubahan yang terjadi dengan teratur.<sup>65</sup>

Oleh karena pembangunan melibatkan segala segi kehidupan masyarakat, maka seorang ahli hukum di dalam masyarakat yang sedang membangun, mesti pula memperhatikan interaksi antara hukum dengan faktor-faktor yang lain dalam perkembangan masyarakat, seperti faktor ekonomi, sosial, budaya dan teknologi. Dengan perkataan lain, proses pembentukan undang-undang harus dapat semua hal yang erat hubungannya dengan masalah yang hendak diatur dalam undang-undang, manakala menginginkan undang-undang dapat menjadi suatu pengatur hukum yang baik dan efektif.<sup>66</sup>

Begitu juga dengan Indonesia saat ini yang lagi gencar-gencarnya menarik minat para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia agar pembangunan ekonomi berjalan dengan baik, sehingga dengan hal tersebut menyebabkan konsekuensi logis bahwa negara kita harus memberikan suatu kepercayaan kepada investor itu dengan membuat suatu aturan main untuk satu tujuan yakni kepastian hukum (*legal certainty*).

Berbicara dalam tataran perlindungan hukum, maka hal yang diulas di dalam bab ini ialah mengenai *substance* sebagai salah satu dari *legal system theory* yang dijabarkan oleh Friedman, di mana *the substance is composed of*

---

<sup>65</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Bandung: Binacipta, 1975), hlm.1.

<sup>66</sup> *Ibid.* hlm.14.

*substantive rules and rules about how institution should be have.*<sup>67</sup>

Di dalam bab ini akan memfokuskan akan produk dari regulator yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuat karena dipandang undang-undang sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, di mana produk hukum ini menitikberatkan kepada pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kemudian undang-undang ini mempunyai cita-cita luhur yang ingin menempatkan tenaga kerja untuk mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga untuk mewujudkan cita-cita tersebut maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, dengan cara menjamin perlindungan akan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Adapun undang-undang (*substance*) dalam arti material adalah (Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto 1979) peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh Penguasa Pusat maupun Daerah yang sah. Dengan demikian, maka Undang-Undang dalam materiil (selanjutnya disebut Undang-Undang) mencakup :

1. Peraturan pusat yang berlaku untuk semua warga negara atau suatu golongan tertentu saja maupun yang berlaku umum di sebagian wilayah negara.
2. Peraturan setempat yang hanya berlaku di suatu tempat atau daerah saja.

Kemudian dalam pengertian yang lain menyebutkan bahwa undang-undang dalam artian materiil, adalah setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan

---

<sup>67</sup> Achmad Ali, *Loc.cit.* hlm.2.

pejabat berwenang yang berisis aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat secara umum.<sup>68</sup>

Kemudian dalam arti formal, undang-undang adalah keputusan tertulis sebagai hasil kerjasama antara pemegang kekuasaan eksekutif dan legislatif yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat secara umum. Dilihat dari bentuknya yang tertulis dan sifat mengikatnya yang mengikat secara umum maka undang-undang adalah salah satu jenis peraturan perundang-undangan. Perbedaannya dengan peraturan perundang-undangan lain terletak pada cara pembentukannya yaitu kerjasama antara pemegang kekuasaan eksekutif dan legislatif.<sup>69</sup>

Mengenai berlakunya undang-undang tersebut, terdapat beberapa azas yang tujuannya adalah agar supaya undang-undang tersebut mempunyai dampak yang positif. Artinya, agar supaya undang-undang tersebut mencapai tujuannya, sehingga efektif. Azas-azas tersebut antara lain (Purnadi Purbacaraka & Soejono Soekanto 1979) :

1. Undang-Undang tidak berlaku surut; artinya, Undang-Undang hanya boleh diterapkan terhadap peristiwa yang disebut di dalam Undang-Undang itu dinyatakan berlaku.
2. Undang-Undang yang dibuat oleh Penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula.
3. Undang-Undang yang bersifat khusus menyampingkan Undang-Undang yang bersifat umum, apabila pembuatnya sama. Artinya terhadap peristiwa khusus wajib diperlakukan Undang-Undang yang menyebutkan peristiwa itu, walaupun bagi peristiwa khusus tersebut dapat pula diperlakukan Undang-Undang yang menyebutkan peristiwa yang lebih luas ataupun lebih umum, yang juga dapat mencakup peristiwa khusus tersebut.
4. Undang-Undang yang berlaku belakangan, membatalkan Undang-Undang yang berlaku terdahulu. Artinya, Undang-Undang lain yang lebih dahulu

---

<sup>68</sup> P.J.P. Tak, *Rechtsvorming in Netherland*, (Alpena aan den Rijn: Samson H.D. Tjeenk Willink, 1984), hlm. 38.

<sup>69</sup> Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta: IND-HILL.CO, 1992), hlm. 4.

berlaku di mana diatur mengenai suatu hal tertentu, tidak berlaku lagi apabila ada Undang-Undang baru yang berlaku belakangan yang mengatur pula hal tertentu tersebut, akan tetapi makna atau tujuannya berlainan atau berlawanan dengan Undang-Undang lama tersebut.<sup>70</sup>

Dalam kerangka ketenagakerjaan, dapat dianalisa bahwa dengan adanya hubungan industrial tersebut tidak menutup kemungkinan terjadinya permasalahan atau perselisihan dalam pelaksanaannya. Menurut Charles D. Darke dalam Aloysius Uwiyono ialah “perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi bukan karena pelanggaran hukum.”<sup>71</sup>

#### 1. Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dalam variable ini, penulis hendak menganalisa bahwa di era terdahulu di Indonesia perselisihan antara pekerja dan pengusaha dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan, namun saat ini dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial istilahnya terjadi perubahan menjadi Perselisihan Hubungan industrial. Di dalam istilah ini terdapat 4 jenis perselisihan yakni: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini menjadi lebih berkembang permasalahannya dikarenakan untuk memberikan suatu kejelasan kepada pengusaha maupun pekerja mengenai duduk permasalahan yang dihadapi, masuk ke dalam segmen perselisihan hubungan industrial yang mana dan di samping itu juga akan memberikan kemudahan kepada pihak-pihak tersebut untuk menyelesaikan suatu permasalahan tersebut di luar pengadilan hubungan industrial dan/atau di dalam pengadilan hubungan industrial

#### 2. Dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum.

---

<sup>70</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2002), hlm.7-8.

<sup>71</sup> Aloysius Uwiyono (a), *Hak Mogok di Indonesia*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hlm.215.

Dalam variable ini, penulis mencoba menganalisa bahwa perselisihan hubungan industrial memang dapat terjadi karena adanya suatu pelanggaran hukum di mana salah satu pihak yang terkait dalam hubungan industrial yakni pekerja dan pengusaha melakukan suatu aksi yang memancing akan timbulnya perselisihan hubungan industrial, misalnya dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja, di mana pihak pengusaha tidak melakukan pembayaran pesangon sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

3. Dapat juga terjadi bukan karena pelanggaran hukum.

Dalam variable terakhir ini, penulis mencoba menganalisa bahwa perselisihan hubungan industrial dapat terjadi bukan karena pelanggaran hukum. Di sini penulis mencoba memaparkan sebuah permasalahan mengenai PHK karena mengundurkan diri. Terkait dengan itu terdapat masalah perlindungan bagi pekerja yang perlu mendapatkan perhatian yaitu masalah substansi terhadap perlindungan hukum akan hak-hak pekerja/buruh terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja/buruh tersebut melakukan pengunduran diri dari sebuah perusahaan tempatnya bekerja yang tertuang dalam Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **3.1. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum yang Terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

“Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai subjek hukum mempunyai kedudukan, harkat dan martabat sebagai manusia yang perlu dihormati dan tidak boleh ada diskriminasi.”<sup>72</sup>

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Dengan pasal ini maka setiap warga Negara Indonesia berhak untuk memperoleh pekerjaan tanpa terkecuali.

---

<sup>72</sup> R. Indriarsoro dan M.J. Saptanno, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*. Cet.I. (Surabaya: Karunia, 1996), hlm.25.

Sehingga hukum yang kondusif bagi pembangunan sedikitnya mengandung lima kualitas yaitu, “stability”, “predictability”, “fairness”, “education” dan kemampuan profesi hukum yang meningkat.<sup>73</sup> Faktor stabilitas dan situasi yang dapat diprediksi merupakan dua syarat mutlak untuk terlaksananya fungsi sistem ekonomi dari suatu Negara, sebagaimana dikatakan oleh Karst dalam bukunya *Law and Developing Countries*, yang dikutip oleh Leonard J. Theberge sebagai berikut.

The law’s greatest encouragement to economic development lies in its protection of the fruits of labor... It is the security of expectations, assured by law in the form of institutions of property, that leads men to work save and invest... The concern for security, i.e, the concern for a development conducive state of mind, must be a primary one for any government engaged in massive social reform.<sup>74</sup>

Jenis Perlindungan tenaga kerja secara umum menurut Soepomo dan Asikin dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Secara yuridis normatif kedudukan buruh adalah kuat, sebab Undang-Undang menempatkan seorang pekerja/buruh sebagai pihak yang mempunyai hak

---

<sup>73</sup> Erman Rajagukguk (f), “Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia,” Pidato Pengukuhan diucapkan pada upacara penerimaan Guru Besar dalam bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 4 Januari 1997, hlm.10.

<sup>74</sup> Leonard J Theberge, *Loc. Cit.* hlm.157.

dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan pekerja/buruh sangat lemah sebab pekerja/buruh selalu ingin memperoleh suatu pekerjaan untuk mendapatkan gaji/upah dalam kelangsungan hidup pekerja/buruh tersebut dan keluarganya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara yuridis normatif, antara pekerja/buruh dan pengusaha sebenarnya tidak ada perbedaan dalam kedudukan masing-masing. Kedua belah pihak mempunyai kedudukan yang sama, dan harus mempertanggungjawabkan secara baik menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagi seorang pekerja/buruh kehilangan pekerjaan merupakan sesuatu hal yang sangat besar pengaruhnya baik bagi pekerja/buruh maupun bagi keluarganya, karena dengan berakhirnya hubungan kerja berarti pekerja/buruh kehilangan mata pencariannya dan merupakan awal dari penderitaan pekerja/buruh apalagi jika tidak segera mendapatkan pekerjaan yang baru untuk menggantikan pekerjaan yang lama tersebut.

Untuk mengurangi beban pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut, maka Undang-Undang menetapkan dan mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Menurut A. Ridawan Halim uang pesangon tersebut adalah : “Uang yang diberikan kepada buruh/pegawai pada waktu terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang berdasarkan lamanya masa kerja yang telah ditempu oleh buruh/perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam (c.q gaji tiap bulan)”<sup>75</sup>.

Dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut maka pekerja/buruh akan mendapatkan sejumlah uang pesangon dari pihak perusahaan tempat ia bekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

(1) Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan

---

<sup>75</sup> A. Ridawan Halim, *Op.Cit.*, hlm.142-143.

membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, tiga (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan penghitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Menurut Ibu Nyoman Trisna Widianti, Anggota Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Badung tentang Ketenagakerjaan khususnya menyangkut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diterima pekerja/buruh karena akibat pemutusan hubungan kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini lebih memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan nominal yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih besar jumlahnya,

sehingga memberikan angin segar kepada pihak pekerja, selama buruh masih mencari pekerjaan yang baru karena akibat pemutusan hubungan kerja.

### **3.2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/buruh Terkait Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.**

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pengunduran diri/mengundurkan diri dari perusahaan tersebut maka pekerja/buruh itu akan memperoleh perlindungan hukum terhadap hak-haknya ialah sesuai dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah :

- (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) diberi uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan 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; dan
  - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauannya sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Oleh karena itu dapat dianalisa bahwa legislator sebagai pembuat undang-undang ketenagakerjaan ini ingin memberikan suatu kepastian hukum atau *legal certainty* kepada pihak-pihak yang berkecimpung di dunia ketenagakerjaan yakni

pengusaha, pekerja dan pemerintah yang membutuhkan iklim yang kondusif dalam kemanfaatan atau efektivitas akan undang-undang ini.

Namun tetap saja sebagaimana baiknya yang dicita-citakan atau diharapkan pembuat undang-undang tersebut dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, masih terdapat kekurangan dalam efektivitas Pasal 162 ayat (1) di mana pekerja yang mengundurkan diri akan mendapatkan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).

Adapun penulis hendak menganalisa Pasal 162, yakni :

1. Pekerja mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, hal tersebut merupakan hak yang mendasar dari setiap pekerja untuk bersedia atau tidak bersedia bekerja lagi pada tempatnya bekerja karena alasan-alasan tertentu yang dianggapnya sebagai dasar pengunduran diri.
2. Memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), penulis menganalisa terhadap kata-kata dalam pasal 162 ayat (1) ini terjadi keprematuran konteks, hal tersebut dikarenakan bahwa pembuat undang-undang tidak memperhatikan lebih lengkap dan luas (komprehensif) mengenai yang terkait dengan Pasal 162 ayat (1) ini yakni Pasal 156 (4) uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a.cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b.biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c.penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d.hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

Adapun penulis lebih menyetengahkan mengenai Pasal 156 ayat (4) huruf c, di mana tertulis penggantian rumah dan pengobatan ditetapkan 15% dari pesangon dan penghargaan masa kerja. Dari kata tersebut penulis melihat kata 15% dari pesangon dan penghargaan masa kerja, sedangkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak pernah mengemukakan terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri untuk memperoleh uang pesangon dan penghargaan masa kerja, kemudian dihitung dari manakah 15% uang perumahan dan pengobatan tersebut jika uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tidak ada atau nol. Berarti dapat disimpulkan sementara bahwa 15% dikalikan nol menjadi nol. Rumus penghitungan:  $15\% \times (0+0) = 0$

Oleh karena itu penulis mencoba menarik analisa bahwa pembuat undang-undang atau legislator, kurang lengkap dan luas (komprehensif) dalam membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 162 ayat (1), padahal nyata-nyata dalam penjelasan undang-undang ini dikatakan di dalamnya bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi justru keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Sehingga dengan tidaknya dirumuskannya secara komprehensif tersebut, maka terjadinya kekaburan norma dalam implementasinya dilapangan hukum ketenagakerjaan, karenanya akan terjadi multi intepretasi dalam prakteknya di mana para pihak akan menjalankan amanat undang-undang tersebut sesuai dengan apa yang menguntungkan untuk dirinya sendiri.

Hal tersebut berbeda sekali dengan peraturan terdahulu yakni Keputusan Menteri Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti

Kerugian di Perusahaan, yang lebih tegas dan lugas mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri yakni termaktub dalam Pasal 26, menyebutkan bahwa:

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 23, menyebutkan bahwa:

Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

Pasal 24, menyebutkan bahwa:

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 meliputi :

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan, istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.

- d. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
- e. hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Sehingga melihat pasal di atas, maka perlingungan hukum terhadap hak pekerja yang mengundurkan diri dapat dimungkinkan untuk penghitungan dari 15% tersebut yakni 15% dikalikan dengan uang penghargaan masa kerja menjadi terdapat nominal yang tercantum. Rumus penghitungan:  $15\% \times \text{uang penghargaan masa kerja} = \dots\dots\dots$

Sehingga analisa yang dapat penulis analisa dalam permasalahan mengenai substansi akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ialah belum dirumuskan secara lengkap dan luas (komprehensif) sebagaimana yang dicita-citakan undang-undang ini, sehingga dapat dianalisa bahwa pasal ini masih kabur dan perlu mendapat perhatian yang cukup berarti, agar dalam prakteknya tidak terdapat multi intepretasi yang digunakan hanya untuk memberikan keuntungan bagi pihak-pihak yang kuat saja tanpa memberikan perhatian bagi pihak yang lemah.

Hal tersebut dikhawatirkan akan terjadi perselisihan hubungan industrial dikemudian hari, yang disebabkan bukan karena adanya pelanggaran hukum oleh salah satu pihak, justru karena perumusan regulator yang kurang komprehensif, karena perselisihan hubungan industrial dapat juga terjadi bukan karena pelanggaran hukum.

Menurut Eggy Sudjana, Presiden PPMI (Persatuan Pekerja Muslim Indonesia) secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja/buruh di Indonesia ada 3 (tiga), yakni :

- a. Lemahnya posisi tawar tenaga berhadap dengan pemilik perusahaan atau industri, karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah;

- b. Tidak adanya organisasi pekerja yang cukup berbobot dan mempunyai kualifikasi yang diperlukan sebagai lembaga untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja;
- c. Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.<sup>76</sup>

Sehingga cita-cita hukum untuk menciptakan iklim yang adil (*fairness*). *Fairness* menurut Theberge adalah “*such as due process; equality of treatment, and standards for government behaviour, have been emphasized by other writers as necessary for both the maintenance of the market mechanism and the prevention of bureaucratic excesses*”. Sebagaimana yang tertuang dalam bab sebelumnya tidak akan tercipta, seperti persamaan semua orang atau pihak di depan hukum, perlakuan yang sama kepada semua orang dan adanya standar pola perilaku Pemerintah. Oleh banyak ahli *fairness* ini ditekankan sebagai prasyarat untuk berjalannya mekanisme pasar dan mencegah tindakan birokrasi yang berlebih-lebihan. Tidak adanya standar mana yang adil dan mana yang tidak adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi negara berkembang. Dalam jangka panjang tidak adanya standar tersebut akan menghilangkan legitimasi Pemerintah.

Oleh sebab itu, ketentuan tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja karena mengundurkan diri memerlukan kajian lebih jelas dan komprehensif, karena belum mencerminkan suatu pasal yang sempurna dan belum memenuhi syarat hukum yang baik, di samping hukum harus menciptakan suatu keadilan (*fairness*), hukum juga harus memenuhi unsur *predictability* mensyaratkan bahwa hukum tersebut mendatangkan kepastian hukum (*legal certainty*), bahkan Max Weber menyatakan bahwa *predictability* itulah yang ia namakan ‘rational’—bentuk hukum yang ideal karena sifatnya yang dapat

---

<sup>76</sup> Eggy Sudjana, “Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia”, (Makalah disampaikan pada diskusi Publik Nasib dan Perjuangan Buruh Indonesia yang diselenggarakan Pusat Kajian Ketenagakerjaan Majelis Nasional KAHMI di KAHMI Center, 24 Juni 2005) hlm.2-3.

diprediksi.<sup>77</sup>

Disamping itu A. Ahsin Thohari menyatakan : “*Predictability* ini menjadi elemen amat penting untuk menjaga keadaan hukum tetap sebagai rujukan terakhir dalam masyarakat dan *melindungi kewibawaan hukum itu sendiri*.” Artinya, hukum yang *unpredictable* akan menghilangkan sifat supremasi hukum itu sendiri dan menjadikan hukum itu tidak berwibawa serta tidak lagi dihargai. Dalam konteks penanaman modal asing, negara yang sistem hukumnya *unpredictable* ini mustahil menarik investor asing masuk menanamkan modalnya di Indonesia. Kalaupun ada, hanyalah para ‘spekulan nekat’ dalam jumlah yang sangat sedikit dan tidak akan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Selain itu, *predictability* bagi pengusaha—investor—sangat bermanfaat untuk memperhitungkan estimasi hak dan kewajibannya, terutama dalam hal pembiayaan yang timbul dari proses investasinya.

Kemudian jika diuji antara Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap unsur *predictability*, maka dapat dianalisa karena tidak komprehensifnya akan perumusan dari perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada undang-undang tersebut, maka secara otomatis peraturan pokok tersebut memerlukan perumusan lebih lanjut dari peraturan pelaksana di bawahnya, akan tetapi naasnya peraturan pelaksana tersebut sering terjadi perubahan akan perumusannya dan tergantung pada siapa yang berkuasa pada saat itu, sehingga menyebabkan peraturan pokok tersebut tidak dapat diprediksi (*unpredictable*). Padahal jikalau peraturan pokoknya sudah dirumuskan secara komprehensif dan tidak perlu mendapatkan perumusan lebih lanjut dari peraturan di bawahnya, maka pastinya unsur *predictability* akan terlaksana dengan baik, sehingga kepastian hukum dapat tercipta.

Kepastian hukum (*legal certainty*) yang nantinya tercipta secara kondusif

---

<sup>77</sup> Max Weber ; *Law in Economy and Society*, dalam A Primer in the Sociology of Law (second edition) oleh Dragan Milovanovich, (New York: Harrow dan Heston Publishers, 1994), p.46.

akan sangat menunjang terhadap pembangunan nasional, dan sama pentingnya dengan *economic opportunity* dan *political stability*.

*Economic Opportunity* terkait dengan keuntungan-keuntungan ekonomi yang ditawarkan kepada investor untuk menarik minat mereka menanamkan modalnya ke negara penawar, contohnya : rendahnya upah buruh, pangsa pasar yang luas, tersedianya bahan baku dalam jumlah yang banyak, rendahnya tingkat inflasi, rendahnya tingkat bunga bank, kondisi makro ekonomi yang menguntungkan dan keuntungan-keuntungan ekonomi lainnya.

*Political Stability* adalah *country risk* suatu negara yang sangat berpengaruh pada 'rasa aman' para investor yang tidak mau mengambil resiko duitnya hilang karena instabilitas politik dan keamanan di negara tujuan investasi tidak kunjung selesai. Dalam konteks Indonesia, banyaknya demo yang tidak henti-hentinya dengan berbagai macam isu, kondisi ancaman disintegrasi di Papua, Maluku, Aceh, Poso yang juga diwarnai dengan isu-isu Hak Asasi Manusia akan menjadi *benchmark* investor untuk berpikir dua kali menanamkan modalnya di Indonesia.

Barangkali ini adalah kondisi yang berlaku universal, bahwa setiap orang akan memilih bisnis di tempat yang 'aman' dengan laba yang sedikit daripada berbisnis di tempat yang rendah tingkat keamanannya, walaupun laba yang dijanjikannya besar. *Political stability* ini sebenarnya akan membuktikan satu hal kepada investor, bahwa pemerintah di negara tujuan investasi tersebut adalah pemerintah yang kuat, berwibawa dan *credible* menjamin kemandirian demi kelancaran kegiatan-kegiatan bisnisnya.

Kemudian hukum juga harus dapat menciptakan *stability*, yaitu dapat menyeimbangkan atau mengakomodir kepentingan-kepentingan yang saling bersaing dalam masyarakat. Dalam hal ini apakah Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah mampu mengakomodir kepentingan-kepentingan pihak-pihak yang berkecimpung dalam bidang ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

Sehingga nantinya diharapkan akan cita-cita Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis akan tercipta, apabila didukung dengan sarana sebagai berikut:

- a. Adanya serikat pekerja yang kuat dan independen, yang mempunyai tujuan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, terutama kepentingan anggotanya;
- b. Adanya organisasi pengusaha yang peduli akan kondisi pekerja;
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit;
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. Peraturan perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja yang melindungi kepentingan pekerja;
- f. Kesepakatan Kerja Bersama, sebagai wujud perundingan dari pihak pengusaha dan serikat pekerja, untuk lebih menjamin dan melindungi hak pekerja;
- g. Adanya sarana untuk penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja;
- h. Kegiatan penyuluhan dan permasyarakatan hubungan industrial guna penyebarluasan kesadaran untuk terjadinya hubungan industrial.

**BAB IV**

**PERANAN APARATUR PEMERINTAH DAN BUDAYA HUKUM  
DALAM MENYIKAPI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
HAK-HAK PEKERJA TERKAIT DENGAN PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA KARENA MENGUNDURKAN DIRI**

**4.1. Peranan Aparatur Pemerintah dalam Menyikapi Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Terkait Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri.**

Berbicara mengenai aparatur pemerintah berarti jika dikorelasikan dengan teori hukum yang penulis gunakan berarti berbicara dalam tataran *structure* dalam *legal system* menurut Friedman, *the structure of a system is its skeletal frame work; it is the permanent shape, the institutional body of the body system, the tough, rigid bones that keep the process flowing within bounds...*<sup>78</sup>

Di mana para aparatur tersebut diberikan kewenangan membuat peraturan atau regulasi dalam pemenuhan akan tugas dan fungsinya, contoh peraturan dari aparat tersebut akan diulas oleh penulis sebagaimana di bawah ini. Di mana, menurut Iman Soepomo Peraturan Lain ini kedudukannya lebih rendah dari Undang-Undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksana Undang-Undang.<sup>79</sup>

Peraturan Lain yang dipergunakan ialah berupa Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Peraturan lain ini menyikapi tentang pelaksanaan dari Pasal 156 Ayat (4) Huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

---

<sup>78</sup> Acmad Ali. *Loc.cit.* hlm.2.

<sup>79</sup> Iman Soepomo, *Loc. cit.*, hlm.28.

1. Menurut Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor B.468/DPHI/VII/2003 Dalam Perihal Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 162 Ayat (1) tentang Pengunduran Diri Pekerja/Buruh Sehingga Timbulnya Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa :

(1) Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada lagi mengatur tentang hak pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri untuk memperoleh uang penghargaan masa kerja namun dalam pasal 162 diatur bahwa bagi pekerja yang mengundurkan diri selain menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Dalam ketentuan tersebut, tidak lagi diatur adanya kewajiban pengusaha untuk membayarkan uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

(2) Dalam pasal 156 ayat 4 disebutkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi.

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

(3) Bahwa oleh karena pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapat uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana butir 1 di atas, maka hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana angka 2 huruf c dengan sendirinya menjadi tidak ada. Sedangkan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud angka 2 huruf a, b dan d di atas tetap diperoleh sepanjang pekerja yang mengundurkan diri tersebut

mempunyai hak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

2. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18.KP.04.29.2004, Perihal Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan menyebutkan bahwa :

- (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi mengatur adanya hak pekerja yang di PHK karena kesalahan berat atau mengundurkan diri untuk memperoleh uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja. Namun, sesuai pasal 158 ayat (3), pasal 162 ayat (1) dan pasal 168 ayat (3) pekerja yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)
- (2) Adapun mengenai uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pasal 156 ayat (4) adalah meliputi :
  - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Penggantian uang perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, tetap diberikan kepada pekerja yang di PHK karena kesalahan berat atau mengundurkan diri dan dihitung berdasarkan masa kerja sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (2) untuk perhitungan uang pesangon dan pasal 156 ayat (3) untuk perhitungan uang penghargaan masa kerja.
- (4) Berkenaan dengan hal tersebut, maka penyelesaian perbedaan persepsi terhadap pelaksanaan perhitungan besarnya uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan didasarka pada surat ini.

3. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/Sj-Hk/Viii/2007, Perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan menyebutkan bahwa :

- (1) Pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (2) Pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) uang pisah.
- (3) Uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada angka 2 meliputi :
  - b. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - c. biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
  - d. penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - e. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).

Menurut Bapak I Nengah Subagia, Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja Dinas tenaga kerja Kabupaten Badung jika dilihat dari seringnya terjadi perubahan dalam peraturan lain sebagai petunjuk pelaksana atau peraturan lain akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini menyangkut uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dalam Pasal 156 Ayat (4), akibat pemutusan hubungan kerja mengundurkan diri itu maka dapat ditarik suatu analisa logis bahwa pasal tersebut masih kabur atau bias karena

dirumuskannya tidak secara komprehensif oleh regulator saat itu, sehingga menyebabkan multi interpretasi di dalam penerapannya pada hubungan industrial.

Dari ketiga Peraturan Lain ini mempunyai 2 (dua) persepsi dalam menanggapi Pasal 156 Ayat (4) tentang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan akibat adanya pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dan mengundurkan diri, di mana menurut keputusan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris menyebutkan bahwa hak pekerja/buruh jika melakukan pengunduran diri sehingga putusnya hubungan kerja dengan pihak pengusaha maka perlindungan hukumnya ialah pekerja/buruh tersebut hanya mendapat uang penggantian hak sebagaimana dalam pasal 156 ayat (4) hanya pada huruf a, b serta d saja dan huruf c tidak dapat di mana dikarenakan uang pesangon tidak ada dan uang penghargaan masa kerja tidak ada sehingga menyebabkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan juga tidak ada atau gugur dengan sendirinya.

Namun di sisi yang lain, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Jacob Nuwa Wea menerangkan bahwa pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri itu mendapatkan uang penggantian hak secara keseluruhan termasuk uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

Dengan catatan bahwa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja diasumsikan ada, dan bisa dikalikan dengan 15% dari penggantian perumahan dan pengobatan untuk mendapatkan nominal yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja yang mengundurkan diri tersebut.

Berbicara mengenai undang-undang ini juga berarti tentang bagaimana undang-undang ini dapat ditaati secara spontan bukan dengan paksaan, oleh sebab itu hukum harus mempunyai dasar-dasar berlakunya yang baik. Ada tiga dasar agar hukum mempunyai kekuatan berlaku secara baik yaitu dasar yuridis, sosiologis dan filosofis, karena peraturan perundang-undangan adalah hukum, maka peraturan perundang-undangan yang baik harus mengandung ketiga unsur tersebut. Yang tidak pernah dijelaskan adalah bagaimana imbalan antara ketiga unsur tersebut? Hal ini pada akhirnya tergantung kepada pendekatan yang dipergunakan. Mereka yang mendekati hukum atau peraturan perundang-undangan secara formal tentu akan melihat unsur yuridis sebagai yang terpenting. Begitu pula mereka yang melihat hukum sebagai gejala sosial akan melihat unsur sosiologis sangat penting. Demikian pula mereka yang mengukur kebaikan hukum dari "*rechtsidee*" tentu akan menekankan pentingnya aspek filosofis.<sup>80</sup> Namun di dalam tesis ini, penulis lebih menitikberatkan pada pendekatan yuridis sebagai yang terpenting.

Apakah yang dimaksud dengan kaidah mempunyai dasar berlaku secara yuridis (*juridische gelding*). Dasar yuridis ini sangat penting dalam pembuatan peraturan perundang-undangan karena akan menunjukkan:

Pertama, keharusan adanya kewenangan dari pembuat peraturan perundang-undangan. Setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh badan atau pejabat yang berwenang. Kalau tidak, peraturan perundang-undangan itu batal demi hukum (*van rechtswege nietig*). Dianggap tidak pernah ada dan segala akibatnya batal secara hukum. Misalnya, undang-undang dalam arti formal (*wet in formele zin*) dibuat oleh Presiden dengan persetujuan DPR.<sup>81</sup> Setiap undang-undang yang tidak merupakan produk bersama antara Presiden dan DPR

---

<sup>80</sup> Bagir Manan, *loc.cit*, hlm.13.

<sup>81</sup> Indonesia, UUD 1945, Pasal 5 ayat (1).

batal demi hukum. Begitu pula Keputusan Menteri, Peraturan Daerah, dan sebagainya harus pula menunjukkan kewenangan pembuatnya.

Kedua, keharusan adanya kesesuaian bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur, terutama kalau diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi atau sederajat. Ketidaksesuaian bentuk ini dapat menjadi alasan untuk membatalkan perundang-undangan tersebut. Misalnya kalau UUD 1945 atau undang-undang terdahulu menyatakan bahwa sesuatu diatur dengan undang-undang, maka hanya dalam bentuk undang-undanglah hal itu diatur. Kalau diatur dalam bentuk lain misalnya Keputusan Presiden, maka Keputusan Presiden tersebut dapat dibatalkan (*vernietigbaar*).

Ketiga, keharusan mengikuti tata cara tertentu. Apabila tata cara tersebut tidak diikuti, peraturan perundang-undangan mungkin batal demi hukum atau tidak/belum mempunyai kekuatan hukum mengikat. Peraturan daerah dibuat oleh Kepala Daerah dengan persetujuan DPRD.<sup>82</sup> Kalau ada Peraturan Daerah tanpa (mencantumkan) persetujuan DPRD maka batal demi hukum. Dalam undang-undang tentang pengundangan (pengumuman) bahwa setiap undang-undang harus diundangkan dalam Lembaran Negara sebagai satu-satunya cara untuk mempunyai kekuatan mengikat. Selama pengundangan belum dilakukan, maka undang-undang tersebut belum mengikat.

Keempat, keharusan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya. Suatu undang-undang tidak boleh mengandung kaidah yang bertentangan dengan UUD 1945. demikian pula seterusnya sampai pada peraturan perundang-undangan tingkat lebih bawah. Dalam hubungan dengan dasar yuridis ini, Soerjono Soekanto – Purnadi Purbacaraka.<sup>83</sup> Mencatat beberapa pendapat:

- (1) Hans Kelsen berpendapat bahwa setiap kaidah hukum harus berdasarkan kaidah yang lebih tinggi tingkatannya.

---

<sup>82</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974, Pasal 38.

<sup>83</sup> Soerjono Soekanto (*et.al*), *Perihal Kaidah Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1989), hlm.88.

- (2) W. Zevenbergen berpendapat bahwa, setiap kaidah hukum harus memenuhi syarat pembentukannya (*op de verischte wijze is tot stand gekomen*).
- (3) Logemann, kaidah hukum mengikat kalau menunjukkan hubungan keharusan (hubungan memaksa) antara suatu kondisi dan akibatnya (*dwingend verband*).<sup>84</sup>

Kemudian penulis mencoba menganalisa kembali semua peraturan lain atau peraturan pelaksana ditinjau dari pendekatan secara yuridis tersebut, di mana Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Jacob Nuwa Wea dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris adalah batal demi hukum (*van rechtswege nietig*) dan/atau dapat dibatalkan (*vernietgbaar*), hal tersebut karena merujuk Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pertama, Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Jacob Nuwa Wea dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris adalah batal demi hukum, dengan alasan keharusan adanya kewenangan dari pembuat peraturan perundang-undangan. Setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh badan atau pejabat yang berwenang. Kalau tidak, peraturan perundang-undangan itu batal demi hukum (*van rechtswege nietig*). Dianggap tidak pernah ada dan segala akibatnya batal secara hukum. Di mana pasal di atas berpesan bahwa yang bisa melakukan perubahan akan perumusan uang penggantian hak dan sebagainya ialah Presiden karena hanya seorang Presiden saja yang dapat mengeluarkan Peraturan Pemerintah. Sehingga peraturan

---

<sup>84</sup> Bagir Manan, *Loc.cit*, hlm. 14-15.

pelaksana yang dikeluarkan Dirjend dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah batal demi hukum, karena subjek hukum tersebut tidak memiliki kompetensi atau kewenangan dalam membuat Peraturan Pemerintah. Merujuk Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, menyebutkan bahwa:

- (5) Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.

Kedua, Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Jacob Nuwa Wea dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris adalah dapat dibatalkan (*vernietigbaar*), hal tersebut karena mengingat keharusan adanya kesesuaian bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur, terutama kalau diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi atau sederajat. Dapat dilihat dalam Pasal 156 ayat (5) UU No.13/2003, bahwa yang dapat melakukan perumusan akan perubahan perhitungan uang penggantian hak dan sebagainya ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah, dan bukan dengan peraturan setingkat dibawah peraturan pemerintah tersebut. Sehingga hal tersebut dapat dianalisa bahwa ketiga peraturan pelaksana tersebut tidak tepat akan eksistensinya untuk merumuskan ulang akan perubahan perhitungan uang penggantian hak dan sebagainya.

Oleh karena itu, dilihat dari dasar berlakunya secara yuridis (*juridische gelding*), maka seharusnya ketiga peraturan pelaksana tersebut batal demi hukum dan/atau dapat dibatalkan.

Di samping itu juga Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris dikorelasikan dengan dasar yuridis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan juga telah menyalahi prosuder yang berlaku, yakni: keharusan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi tingkatannya. Di mana menurut Hans Kelsen bahwa setiap kaidah hukum harus berdasarkan kaidah

yang lebih tinggi tingkatannya.<sup>85</sup> Berarti dapat dianalisa bahwa seharusnya Keputusan Dirjend Pembinaan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sejalan atau mendukung akan peraturan pokoknya yang lebih tinggi tingkatannya dan bukan sebaliknya justru bertentangan. Pendapat Hans Kelsen itu juga diadopsi oleh negara kita karena negara kita merupakan negara yang berdasarkan hukum sehingga hukum yang dibuat oleh penguasa dalam hal ini pemerintah harus dilaksanakan. Pandangan Hans Kelsen tersebut sejalan dengan Pasal 4 ayat 1 TAP MPR RI No.III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan, menyebutkan bahwa:

Setiap aturan hukum yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi.

Kemudian terkait dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 beserta penjelasannya, yang menyebutkan bahwa:

- (1) Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut :
  - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
  - c. Peraturan Pemerintah;
  - d. Peraturan Presiden;
  - e. Peraturan Daerah.
- (2) Peraturan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e meliputi:
  - a. Peraturan Daerah provinsi dibuat oleh dewan perwakilan rakyat daerah provinsi bersama dengan gubernur;
  - b. Peraturan Daerah kabupaten/kota dibuat oleh dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota;
  - c. Peraturan Desa/peraturan yang setingkat, dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya bersama dengan kepala desa atau nama lainnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan Peraturan Desa/peraturan yang setingkat diatur dengan Peraturan Daerah kabupaten/kota

---

<sup>85</sup> *Ibid.*

yang bersangkutan.

- (4) Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.
- (5) Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan adalah sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Kemudian pada penjelasan pasal di atas mempertegas bahwa:

Ayat (4)

Jenis Peraturan Perundang-undangan selain dalam ketentuan ini, antara lain, peraturan yang dikeluarkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Bank Indonesia, Menteri, kepala badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk oleh undang-undang atau pemerintah atas perintah undang-undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.

Ayat (5)

Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan "hierarki" adalah penjenjangan setiap jenis Peraturan Perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.

Sehingga dapat ditarik analisa bahwa Keputusan Dirjend Pembinaan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah diakui sebagai peraturan perundang-undangan sebagaimana dalam pasal dan penjelasan pasal di atas, namun jika dilihat dari segi hierarkinya, kedua peraturan pelaksana tersebut masih berada di bawah undang-undang, di mana jika penulis korelasikan antara Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka telah terjadi konflik/pertentangan norma antara peraturan pelaksana dengan peraturan pokoknya yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena menurut peraturan pelaksana di atas bahwa pekerja/buruh yang karena perbuatan hukum mengundurkan diri sehingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja tidak mendapatkan haknya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) Huruf c, sedangkan dalam peraturan pokoknya di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut bahwa pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri itu mendapatkan haknya juga secara keseluruhan dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk mengenai uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Sehingga seharusnya peraturan pelaksana tersebut sejalan dengan undang-undang pokoknya dan bukan justru berseberangan atau bertentangan. Hal tersebut sejalan dengan teori perundang-undangan *Lex superiori derogate legi inferiori*, yaitu asas yang menyatakan apabila terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan secara hirarkhis lebih rendah dengan yang lebih tinggi, maka peraturan yang hirarkhinya lebih rendah harus disisihkan. Dengan kata lain, perundang-undangan yang lebih tinggi mengenyampingkan perundang-undangan yang lebih rendah.

Hans Kelsen (1881-1973) dengan postulatnya yang terkenal *Stufenbau des rechts* menguraikan mengenai asas ini sebagai berikut :

*The relation between the norm regulating the creation of another norm and this other norm may be presented as a relationship of super-and sub-ordination, which is a spatial figure of speech. The norm determining the creation of another norm is superior, the norm created according this regulation, the inferior norm. the legal order, especially the legal order the personification of which is the state, is therefore not a system of norms coordinated to each other, standing, so to speak, side by side on the same level, but a hierarchy of different levels of norms. the unity of these norms is constituted by the fact that the creation of one norm-the lower norm-is determined by another-the higher-the creation*

*of which is determined by a still higher norm, and that this regressus is terminated by highest, the basic norm which, being the supreme reason of validity of the whole legal order, constitutes its unity.*<sup>86</sup>

Oleh sebab itu, seharusnya Keputusan Dirjend Pembinaan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah batal demi hukum.

Kemudian Prof. Maria berpendapat bahwa surat edaran mestinya hanya sekedar menjelaskan atau memuat petunjuk teknis suatu peraturan umum. Tetapi tak jarang, SE membuat norma baru yang akhirnya membingungkan. Apalagi kalau sampai SE itu lebih dipatuhi bawahan di pejabat pembuat SE ketimbang peraturan perundang-undangan. “Kadang-kadang memang seperti peraturan, tapi sifatnya intern saja. Sehubungan dengan itu, Guru Besar Ilmu Perundang-Undang Universitas Indonesia Maria Farida Indrati mengingatkan bahwa SE tidak termasuk kategori peraturan perundang-undangan. Meskipun muncul kesan sebagai peraturan, sifatnya hanya untuk kalangan intern. Dari segi materi muatan, jelas Prof. Maria, biasanya sebuah SE menjelaskan atau membuat prosedur untuk mempermudah, atau memperjelas peraturan yang mesti dilaksanakan. Karena sifatnya hanya memperjelas, maka SE tidak boleh menabrak apalagi menegasikan peraturan perundang-undangan. Meskipun jarang menemukan SE yang demikian, staf pengajar Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Indonesia itu berpendapat SE tidak boleh menabrak UU, PP, atau Perpres misalnya. “Itu nggak boleh,” ujarnya. Prof. Wila menduga SE semacam itu dikeluarkan bisa karena faktor kesengajaan, bisa pula karena ketidaktahuan. Disebut kesengajaan karena pejabat tertentu menganggap punya diskresi untuk membuat norma tertentu. Secara hukum, pejabat boleh saja membuat diskresi asalkan terhadap apa yang belum diatur. “Kalau sudah diatur, tidak boleh. Itu namanya *ultra vires*,” kata Guru Besar Universitas Parahyangan Bandung itu. Faktor ketidaktahuan lebih disebabkan kurangnya pengetahuan dan pemahaman pejabat yang menerbitkan SE terhadap

---

<sup>86</sup> Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, sebagaimana dikutip oleh Satya Arinanto dalam *Politik Hukum 2*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Edisi I, (Jakarta: 2001), hlm.16

peraturan perundang-undangan. Itu sebabnya pejabat juga perlu melakukan harmonisasi peraturan sebelum menerbitkan *regeling* atau *beschiking*.<sup>87</sup>

Demikian juga dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, seharusnya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, seharusnya jika dalam undang-undang ketenagakerjaan bahwa pekerja yang mengundurkan diri mendapat hak-haknya secara keseluruhan, maka seharusnya juga akan surat edaran menteri tersebut harus sejalan dengan undang-undangnya dan menjelaskan secara terperinci jika ada kekurangan jelasan di dalamnya, dan bukan justru sebaliknya memperkeruh permasalahan tersebut dengan cara membuat kebijakan yang justru bertentangan peraturan yang lebih tinggi.

Masyarakat dalam segala segi pergaulan dan bisnis sangat memerlukan regulasi yang jelas dan pasti dari hukum agar dapat berhubungan dengan masyarakat sekitarnya secara pasti dengan mentaati dan menjalankan pergaulan hidup. Tanpa ada peraturan yang jelas, masyarakat menjadi ragu-ragu untuk melangkah dalam melakukan apapun, sebab jika terjadi konflik kepentingan, maka hanya peraturan hukum yang diharapkan dapat memberikan jalan keluar. Jadi elemen reguler dari tujuan hukum adalah sangat penting sebagai salah satu elemen tujuan hukum. Di mana elemen reguler, yaitu dalam bentuk norma hukum yang memberikan kepastian penyelesaian bagi setiap persoalan di masyarakat tentang apa hukumnya atau bagaimana hukumnya atas suatu masalah tersebut. Jadi hukum di sini datang untuk tujuan menimbulkan tata dan kepastian hukum. Dengan demikian segi regulasi ini sangat penting dibutuhkan oleh masyarakat agar dapat bertindak sesuai dengan hukum untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan serta memberikan kepastian tentang apa yang harus dibuat oleh masyarakat dalam bidang kehidupan apapun menurut hukum agar tidak terjadi bentrokan.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Ali, "Surat Edaran Bukan Merupakan Peraturan Perundang-Undangan", <<http://www.hukumonline.com/berita>>, 5 April 2008.

<sup>88</sup> O. Notohamidjojo, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan*, (Jakarta: BPK Gunung Mulya, 1973), hlm.83.

Sehingga jika dilihat akan tujuan hukum ini dengan kenyataan di lapangan hukum ketenagakerjaan terkait mengundurkan diri, di mana peraturan pelaksanaannya sering berubah-ubah, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait mengundurkan diri dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat 4 huruf c, belum mampu memberikan kepastian hukum yang diharapkan, karena struktur dalam hal ini aparat pemerintah masih harus melakukan penjelasan lebih lanjut akan ketentuan undang-undang tersebut terkait hak pekerja yang mengundurkan diri, dan seperti penulis bahas dalam bab sebelumnya bahwasanya hukum yang baik adalah hukum yang dapat diprediksi, namun bukan justru sebaliknya hukum dibidang ketenagakerjaan ini tidak dapat diprediksi terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

Di samping itu juga pada dasarnya diberlakukan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini, yakni lebih memberikan jaminan hukum akan sebuah keseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha, serta memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan bukan sebaliknya justru merugikan akan hak-hak pekerja dan lebih memberikan keuntungan bagi pihak pengusaha yang notabenehnya pastinya pengusaha telah mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang dilakukan pihak pekerja selama proses hubungan industrial tersebut. Sehingga elemen keadilan dari tujuan hukum dapat terpenuhi, di mana elemen keadilan ini menyebutkan bahwa kehendak yang ajeg, untuk memberikan kepada masing-masing bagiannya. Keadilan mewajibkan manusia untuk menciptakan kedamaian dengan memberikan kepada orang lain bagiannya sesuai haknya dan hal itu harus dilakukan secara konsisten dan pasti, tidak boleh melakukan kesewenang-wenangan, dan pihak lain harus selalu diperhatikan sesuai dengan keberadaannya menurut hukum. Sehingga hukum yang bersifat *fairness* dapat terlaksana dengan baik.

Oleh karena itu, melihat dari analisa penulis sebaiknya aparat pemerintah harus senantiasa menjaga kekondusifan dan keharmonisan dalam hukum ketenagakerjaan ini terkhusus mengenai perlindungan hukum terhadap

hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, maupun di sektor lainnya pada bidang ketenagakerjaan, hal tersebut dikarenakan bahwa dengan menjaga kekondusifan tersebut diharapkan dapat memancing modal asing untuk datang ke Indonesia, sehingga penyerapan tenaga kerja yang signifikan juga terjadi, dan tujuan atau fungsi hukum sebagai suatu sarana penyokong pembangunan ekonomi negara juga dapat terealisasi untuk menyejahterakan rakyat.

#### **4.2. Budaya Hukum dalam Menyikapi Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri.**

Budaya hukum adalah persepsi atau pandangan masyarakat terhadap sistem hukum.<sup>89</sup> *Legal culture is system-their beliefs, values, ideas, and exceptions.*<sup>90</sup> Adanya substansi hukum peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang baik, tanpa didukung aparatur pelaksanaannya dan budaya hukum masyarakat akan berakibat pada tidak maksimalnya bekerjanya peraturan tersebut.

Menurut Lawrence M. Friedman, budaya hukum merupakan unsur yang terpenting dari sistem hukum, di samping struktur dan substansi. "*Legal culture refers, then, to those parts of general culture-costums, opinions, ways of doing and thinking-that bend social force to ward or away from the law and in particular ways.*"<sup>91</sup> Friedman mengemukakan bahwa tegaknya peraturan-peraturan hukum tergantung kepada budaya hukum masyarakatnya, yaitu tanpa budaya hukum yang baik, hukum hanya akan menjadi tulisan-tulisan yang tidak bermakna apa-apa. Seperti ikan mati yang terkapar di keranjang, bukan seperti ikan hidup yang berenang di lautan. Dengan kata lain menurut Friedman, diantara elemen-elemen hukum ini, yang paling menentukan tegaknya hukum dalam suatu masyarakat adalah keharusan adanya *Legal Culture* yang kondusif dalam proses

<sup>89</sup> Erman Rajagukguk. *Loc. cit.*, hlm.39.

<sup>90</sup> Acmad Ali, *Loc.cit.* hlm.2.

<sup>91</sup> *Ibid.*

penegakan hukum itu sendiri.<sup>92</sup>

Dengan kata lain, di negara-negara yang memiliki budaya hukum yang baik maka sistem hukumnya cenderung baik dan sebaliknya di negara-negara yang budaya hukumnya korup maka sistem hukumnya cenderung buruk. Hal terjadi karena setiap komunitas masyarakat mempunyai persepsi dan cara sendiri dalam memandang mana yang benar dan mana yang salah.

Lebih jauh lagi, *legal culture*—menurut Friedman—tergantung atau sangat dipengaruhi oleh sub-sub *culture* dari masyarakat yang bersangkutan, diantaranya : kepentingan ekonomi, posisi atau kedudukan, latar belakang pendidikan, lingkungan, budaya, agama, dan bahkan kepentingan-kepentingan.<sup>93</sup>

Maksud status atau posisi disini adalah status atau posisi seseorang di dalam suatu komunitas. Misalnya: dalam posisinya sebagai mahasiswa, maka seseorang itu cenderung idealis terhadap supremasi hukum, berbeda dengan seseorang yang posisinya sebagai birokrat yang selalu ‘mempertimbangkan’ mana ‘kepentingan’ yang lebih harus diprioritaskan dari pada penegakkan supremasi hukum itu. Begitu juga, seorang pengacara yang karena status/ posisinya itu mengharuskannya untuk membela kliennya, pasti berbeda dengan *legal culture* seorang jaksa yang karena status dan posisinya itu mengharuskan dia untuk menuntut si terdakwa.<sup>94</sup>

Intinya, menurut Friedman, walaupun didasarkan pada materi peraturan perundang-undang yang sama dengan orang-orang yang sama-sama bergelar sarjana hukum dan membaca *text book* yang sama, dalam hal pandangan dan pendapat hukum atas suatu fenomena hukum setiap orang akan sangat dipengaruhi ‘posisi dimana dia berpijak’. Dan hal ini sepenuhnya tidak bisa disalahkan, sepanjang pendapatnya itu secara objektif berdasarkan aturan main

---

<sup>92</sup> "the climate of social thought and social forces determines how law is used, avoided or abused. Without legal culture, the legal sistem is inert – a dead fish lying in a basket, not a living fish swimming in its sea"

<sup>93</sup> Pandangan Lawrence Friedman mengenai budaya hukum, sebagaimana dikutip dari Cita Citrawinda Priapantja, *Budaya Hukum Indonesia Menghadapi Globalisasi-Perlindungan Rahasia Dagang Di Bidang Farmasi*, cet III, (Jakarta: Chandra Pratama, 2005), hlm.360.

<sup>94</sup> Perkuliahan Profesor Erman Rajagukguk, Rabu, 20 Februari 2008

yang ada.

Sebagaimana juga dikemukakan oleh Erman Rajagukguk,<sup>95</sup> bahwa untuk menarik atau meningkatkan modal asing, paling tidak diperlukan 3 (tiga) syarat yang harus dipenuhi. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah perlunya menciptakan kepastian hukum yang mencerminkan nilai kebenaran dan keadilan serta tidak bersifat diskriminatif. Kepastian hukum ini harus meliputi aspek substansi hukum, mulai dari undang-undang sampai dengan peraturan-peraturan daerah dan putusan-putusan pengadilan. Untuk menjamin adanya konsistensi dalam pelaksanaan peraturan diperlukan adanya dukungan aparatur hukum yang profesional dan bermoral serta didukung dengan **budaya hukum masyarakat**.<sup>96</sup>

Selanjutnya Jeremias Lemek juga mengemukakan, bahwa *law enforcement* di Indonesia dipengaruhi oleh budaya bangsa kita di masa lalu, masa sekarang, dan masa yang akan datang.<sup>97</sup> Dimana budaya bangsa yang dimaksud disini tentunya termasuk budaya hukum bangsa Indonesia.

Pelaksanaan bidang ketenagakerjaan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh budaya hukum masyarakat Indonesia. Budaya hukum yang sudah terbangun dengan baik tentunya akan dapat mendukung iklim yang kondusif dalam bidang ketenagakerjaan dan diharapkan dapat memancing juga terhadap iklim investasi. Begitu pula sebaliknya, budaya hukum yang belum terbangun dengan baik tentu akan dapat menghambat pelaksanaan investasi.

Melihat paparan mengenai budaya hukum di atas, penulis hendak memberikan suatu paparan mengenai penelitian yang dilakukan penulis pada PT First Jakarta International, di mana perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bermodalkan investor asing, bergerak di bidang usaha property, dan saat ini perusahaan tersebut mempekerjakan karyawan sebanyak 150 orang.

Dalam menyikapi permasalahan dari tesis ini, menurut Bapak Andri Christian, selaku Human Resources Officer menyatakan bahwa mengenai

---

<sup>95</sup> Erman Rajagukguk, *Loc. cit.*, hlm.33.

<sup>96</sup> Penebalan oleh Penulis.

<sup>97</sup> Jeremias Lemek, *Mencari Keadilan-Pandangan Kritis Terhadap Penegakan Hukum di Indonesia*, Cet.I, (Yogyakarta: Galang Press, 2007), hlm.4.

pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja lebih memberikan keuntungan bagi pihak pekerja, dikarenakan penghitungan hak-hak pekerja tersebut disandarkan pada pemberian dua kali gaji bersih yang diterima pekerja tersebut dan disamping itu juga tetap mengacu pada prinsip Pasal 162 ayat (1), dan pada intinya semuanya dapat saja diberikan oleh pihak perusahaan tersebut asalkan pekerja tersebut telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang terpuji saat pekerja tersebut bekerja pada perusahaan itu. Sehingga jika dilihat nantinya ke depan mengenai tindakan hukum yang dilakukan pihak PT. First Jakarta International dapat disambut dengan positif dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial terhadap pekerjanya.

Kemudian budaya hukum yang dipergunakan PT Kaltim Parna Industri yang bergerak di bidang sumber daya mineral, terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan pengunduran diri yakni berdasarkan Perjanjian Kerja Bersamanya menyebutkan, yakni:

- a. Pasal 83 ayat 2, Perusahaan wajib membayar hak-hak Karyawan akibat PHK yang akan diatur lebih lanjut di dalam Petunjuk Pelaksana PKB;
- b. Pasal 84, PHK karena mengundurkan diri atas permintaan sendiri, harus memenuhi persyaratan:
  - a) Wajib mengajukan permohonan berhenti secara tertulis kepada Perusahaan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelumnya.
  - b) Tidak terikat secara dinas, dan
  - c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- c. Ayat 5 Petunjuk Pelaksanaan PKB, menyebutkan:
  - a) Bagi Karyawan yang mengundurkan diri atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja atas alasan apapun, maka berdasarkan Pasal 156, paragraph 4 Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003, Perusahaan akan membayarkan Uang Penggantian.
  - b) Uang Penggantian Hak terdiri atas:

- (i) Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum pernah batal;
- (ii) Biaya Demobilisasi bagi Karyawan dan keluarga ke lokasi perekrutan;
- (iii) Kompensasi pembayaran tunjangan perumahan, pengobatan, yang diperhitungkan sebesar 15% dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Karyawan yang memenuhi persyaratan.

Apabila Karyawan yang mengundurkan diri atau yang mengalami akan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dinilai tidak layak mendapat Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, maka besarnya jumlah Uang Penggantian untuk Pemutusan Hubungan Kerja akan ditentukan dan diperhitungkan dengan asumsi Karyawan bersangkutan dianggap layak menerima Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Perundangan yang berlaku.

Menurut Bapak Anton Ramadha Saragih selaku Human Resource Department, langkah-langkah tersebut dilakukan PT KPI guna mengantisipasi akan ketidakpastian hukum dari perundang-undangan yang berlaku antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2007, perihal uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Karena menurut beliau “zona abu-abu” yang terjadi akibat pertentangan perundang-undangan tersebut akan memancing timbulnya perselisihan hubungan industrial, dan hal tersebut pernah terjadi di dalam PT KPI, namun dapat teratasi dengan baik (*win-win solution*).

Sehingga untuk mengantisipasi agar tidak terjadi perselisihan hubungan industrial atau setidaknya mereduksi itu, maka di dalam PKB perusahaan tersebut dicantumkan dengan jelas akan perlindungan hukum akan hak-hak pekerja akibat mengundurkan diri.

Menurut penulis budaya hukum yang dilakukan PT KPI sangat bijak sekali, karena mampu melakukan terobosan hukum untuk mengantisipasi akan

akibat yang ditimbulkan karena pertentangan perundang-undangan yang dibuat oleh pemangku kebijakan, untuk memperoleh hasil yang terbaik antara perusahaan dan para karyawannya, sehingga perselisihan hubungan industrial terkait masalah tersebut nantinya tidak akan timbul dikemudian hari.

Di lain sisi, pada Keputusan Direksi Perusahaan Umum Pegadaian Nomor: R.229/SDM.400324/2008 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Atas Permintaan Sendiri Sdr. XY, NIK XX, Pangkat YY Pegawai Pada Sekertariat Perusahaan Perum Pegadaian Di Jakarta Direksi Perum Pegadaian. Dalam amar putusannya, menyebutkan sebagai berikut:

Pertama: Memberhentikan Dengan Hormat Atas Permintaan Sendiri sebagai Pegawai Perum Pegadaian.

Kedua : Kepada Sdr. XY, NIK XX, berhak mendapatkan Manfaat Nilai Tunai Tabungan Hari Tua (THT) dari PT TASPEN (Persero), manfaat Pensiun Ditunda dari Dana Pensiun Pegadaian, Uang Penggantian Hak Pasal 156 ayat (4) huruf a berupa penggantian dengan uang atas cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, dan upah beserta uang transport untuk tanggal 01 Agustus 2008.

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku tanggal 04 Agustus 2008 dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan di dalamnya akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya, dan disertai ucapan terima kasih atas pengabdianya selama ini kepada Perum Pegadaian.

Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Perusahaan adalah :

- a. 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;

Kemudian jika dilihat dari Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1998, bahwa status pegawai Perum adalah:

Pegawai Perum adalah pekerja Perum yang pengangkatan dan pemberhentiannya, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Adapun uraian pasal di atas bahwa Perum Pegadaian merupakan salah satu badan hukum milik negara dan eksistensinya akan pengangkatan dan pemberhentiannya, kedudukan, hak serta kewajibannya tidak terlepas dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Jika dilihat lebih cermat terhadap amar putusan direksi Perum Pegadaian mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja karena mengundurkan diri, bahwa Keputusan Direksi Perum Pegadaian lebih mengacu (*refer*) kepada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/Sj-Hk/Viii/2007, Perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan, dan tidak mengacu pada peraturan pokoknya.

Seperti yang sudah penulis uraikan di atas dalam sub bab sebelumnya bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut sudah cacat hukum dan wajib batal demi hukum dan/atau dapat dibatalkan karena

1. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris adalah batal demi hukum, dengan alasan keharusan adanya kewenangan dari pembuat peraturan perundang-undangan. Setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh badan atau pejabat yang berwenang. Kalau tidak, peraturan perundang-undangan itu batal demi hukum (*van rechtswege nietig*). Dianggap tidak pernah ada dan segala akibatnya batal secara hukum.
2. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris adalah dapat dibatalkan (*vernietigbaar*), hal tersebut karena mengingat keharusan adanya kesesuaian bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur, terutama kalau

diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi atau sederajat.

3. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh Bapak Fahmi Idris adalah bertentangan dengan peraturan pokoknya yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikorelasikan dengan penjelasan Pasal 7 ayat 5 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004, menyebutkan bahwa dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan Hirarki adalah perjenjangan setiap jenis Peraturan Perundang-Undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Oleh sebab itu, sudah jelas sebenarnya Keputusan Direksi Perum Pegadaian yang mengacu pada surat edaran tersebut telah bertentangan dengan hukum yang berlaku karena dalam putusan tersebut tidak dicantumkan hak pegawai yang mengundurkan diri tersebut yakni Pasal 156 ayat 4 huruf c yang menyebutkan tentang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan dengan sendirinya seharusnya Keputusan Direksi Perum Penggadaian tentang pemberhentian pegawai itu batal demi hukum dan wajib dilakukan revisi agar putusan tersebut tidak cacat hukum dan dapat dilaksanakan sesuai prosedur perundang-undangan yang berlaku.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan dalam bab-bab sebelumnya, kiranya penulis hendak menyimpulkan akan jawaban dari permasalahan dalam tesis ini, yakni:

1. Penulis simpulkan dalam permasalahan mengenai substansi akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, ialah perumusannya masih belum lengkap dan luas (komprehensif), sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (*unpredictable*).
2. Adapun penulis mempunyai kesimpulan mengenai permasalahan kedua pada tesis ini mengenai peranan aparat pemerintah dalam hal menerbitkan peraturan pelaksana, ialah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga seharusnya peraturan pelaksana tersebut batal demi hukum dan/atau dibatalkan.
3. Adapun kesimpulan untuk permasalahan ketiga ialah adanya perbedaan budaya hukum pada ketiga perusahaan yang menjadi objek penelitian sebagai konsekuensi dari tindakan regulator yang tidak konsisten dalam mengeluarkan peraturan pelaksanaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengundurkan diri.

#### **5.2. Saran**

Adapun saran yang hendak penulis berikan dalam tesis ini untuk memberikan suatu solusi dari permasalahan yang ada, yakni:

1. Sebaiknya pihak legislator dapat melakukan revisi akan ketentuan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja karena mengundurkan diri

dan diharapkan ke depannya dapat lebih lengkap dan luas (komprehensif) dalam hal membuat suatu regulasi-regulasi (*substance*) terutama pada bidang-bidang yang penting seperti bidang ketenagakerjaan ini, agar diharapkan tidak terjadinya lagi kekaburan norma, sehingga perselisihan hubungan industrial dapat dihindari dan dengan kecermatan akan regulatornya dalam perumusan perundang-undangan, sehingga diharapkan menciptakan iklim yang kondusif dalam bidang ketenagakerjaan, karena hukum tersebut harus memenuhi unsur “*Predictability*” mensyaratkan bahwa hukum tersebut mendatangkan kepastian hukum. Sehingga jika dikorelasikan dengan bidang investasi akan memberikan nilai yang positif untuk datangnya penanam modal baik dalam negeri maupun asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

2. Adapun saran dari penulis akan permasalahan kedua, yakni sebaiknya peran serta aparatur pemerintah (*structure*) memberikan nuansa yang positif dan bertindak arif dalam menyikapi kekaburan norma terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, dan bukannya menjadikan kekaburan norma tersebut sebagai ajang untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri maupun golongannya, dan diharapkan juga peraturan pelaksana yang dibuat aparatur itu menciptakan iklim yang adil (*fairness*), di mana terdapat perlakuan yang sama kepada semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial.
3. Saran saya terkait permasalahan ketiga, yakni budaya hukum (*legal culture*) dari PT First Jakarta International dan PT Kaltim Parna Industri sudah bagus dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri walaupun sering terjadinya perubahan akan peraturan pelaksanaannya, namun perusahaan tersebut mempunyai standar kebijakan yang memberikan keuntungan bagi pekerja dan tidak terpengaruh akan area abu-abu (*gray area*) yang diciptakan oleh regulator karena perubahan-perubahan akan petunjuk pelaksana dalam menyikapi pekerja yang mengundurkan diri, dan diharapkan perusahaan-perusahaan

yang lainnya juga dapat menciptakan iklim yang harmonis dalam hubungan industrial terkait perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri, termasuk Perusahaan Umum Pegadaian diharapkan juga mengikuti jejak langkah kedua perusahaan di atas dan tidak hanya berpatokan kepada petunjuk pelaksana namun berpatokan kepada Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



## DAFTAR REFERENSI

### I. Buku

- Ali, Achmad. *Keterpurukan Hukum di Indonesia (Penyebab dan Solusinya)*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- Anonim. *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Pentunjuk Operasional*. Cet.II. Jakarta: Yayasan Tripartit Nasional, 1987.
- Arinanto, Satya. *Law and Society in Transition: Toward Responsive La*. Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Asikin. Zainal (ed.). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Budino. Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grafindo Persada, 1995.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Cet.II. Jakarta: Rajawali, 1993.
- Djumialdji, F.X. dan Wiwoho Soejono. *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*. Cet.I. Jakarta: Bina Akasara, 1987.
- Friedman, Lawrence. *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction, 2<sup>nd</sup> Edition)*, diterjemahkan oleh Wishnu Basuki. Jakarta: Tatanusa, 2001.
- Halim, Ridwan. A. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Cet.I. Ghalia Indonesia, 1985.
- Ilmar, Aminuddin. *Hukum Penanaman Modal di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Indiarsoro, R. dan M.J. Saptanno. *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*. Cet.I. Surabaya: Karunia, 1996.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1992.
- Kelsen,Hans. *General Theory of Law and State*, sebagaimana dikutip oleh Satya Arinanto dalam *Politik Hukum 2*. Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Edisi I, Jakarta, 2001.
- Kennedy, Kevin C. *Foreign direct investment and competition policy at the world trade organization*. George Washington International Law Review 2001.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

- Kustandi, Abas. *Hukum Perburuhan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja*. Bandung: Mutiara Raya, 1978.
- Kusumaatmadja, Mochtar. *Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Bandung: Binacipta, 1975.
- Lemek, Jeremias. *Mencari Keadilan-Pandangan Kritis Terhadap Penegakan Hukum di Indonesia*, Cet.I. Yogyakarta: Galang Press, 2007.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Manan, Bagir. *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*. Jakarta: IND-HILL.CO, 1992.
- Manulang, H. Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Muhamad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra AdityaBakti, 2004.
- Mulyasantosa, Nandang. *Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico, 1981.
- Mustafa, Bashan. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Cet.IV. Bandung: Alumni, 1985.
- Notohamidjojo, O. *Demi Keadilan dan Kemanusiaan*. Jakarta: BPK Gunung Mulya, 1973.
- Priapantja, Cita Citrawinda. *Budaya Hukum Indonesia Menghadapi Globalisasi-Perlindungan Rahasia Dagang Di Bidang Farmasi*, Cet. III. Jakarta: Chandra Pratama, 2005.
- Puspa Pramadya, Yan. *Kamus Hukum*. Semarang: Aneka Ilmu, 1977.
- Rachmasari, Yulia Fitri. *Implikasi Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Perlindungan Pekerja/Buruh Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta, 2006.
- Rajagukguk, Erman. *Hukum Investasi di Indonesia (Anatomi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal)*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Al-Azhar Indonesia, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006.
- \_\_\_\_\_. "Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia" Pidato Pengukuhan diucapkan pada upacara penerimaan Guru Besar dalam bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 4 Januari 1997
- \_\_\_\_\_. *Hukum Pembangunan*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006.

- \_\_\_\_\_. *Nyanyi Sunyi Kemerdekaan-Menuju Indonesia Negara Hukum Demokratis*, Cet. I. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi, 2006.
- Reksodiputro, Mardjono. *Ilmu Perundang-Undangan*. Yogyakarta: Kanisius, 1998.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. *Pengaturan Manajemen*. Surabaya: Karunia, 1990.
- Ridwan, Halim. *Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Cet.II. Jakarta: Graha Indonesia, 1990.
- Sembiring, Sentosa. *Hukum Investasi*, Cet. I. Bandung: Nuansa Aulia, 2007.
- Shamad, Yunus. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Bina Sumber-Daya Manusia, 1995.
- Sjahdeini, Sutan Remy. dkk. *Penegakan Hukum di Indonesia*. Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006.
- Soebekti, R. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1996.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 2006.
- \_\_\_\_\_. (et.al). *Perihal Kaidah Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1989.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*. Cet. VI. Jakarta: Djambatan, 1987.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet.XII. Jakarta: Djambatan, 1999.
- Soetomo. *Pengadilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*. Surabaya: Usaha Nasional, 1983.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cet.XVII. Jakarta: Intermasa, 2001.
- Sunggono, Bambang. *Metodelogi Penelitian Hukum: Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Supranto, J. *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Tak, P.J.P. *Rechtsvorming in Netherland*. (Alpena aan den Rijn: Samson H.D. Tjeenk Willink, 1984).
- Thanos, Indradi. *Penegakan Hukum di Indonesia (Sebuah Analisa Deskriptif)*. Jakarta: Bina Niaga Jaya, 2008.
- Toha, Halili dan Hari Pramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Uwiyono, Aloysius. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2001.

Weber, Max. *Law in Economy and Society*, dalam A Primer in the Sociology of Law (second edition) oleh Dragan Milovanovich, (New York: Harrow dan Heston Publishers, 1994).

Widodo, Hartono dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Cet.II. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1992.

Wignjosoebroto, Soetandyo. *Hukum paradigm, Metode dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta: ELSAM & HUMA, 2002.

## II. Perundang-undangan

Indonesia. *Undang-Undang Dasar 1945*

\_\_\_\_\_. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

\_\_\_\_\_. *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. UU No. 2 Tahun 2004. LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356.

\_\_\_\_\_. *Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. UU No. 10 Tahun 2004. LN No. Tahun 2004, TLN No. 4389.

\_\_\_\_\_. *Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor B.468/DPHI/VII/2003*. Dalam Perihal Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 162 Ayat (1) tentang Pengunduran Diri Pekerja/Buruh Sehingga Timbulnya Pemutusan Hubungan Kerja.

\_\_\_\_\_. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18.KP.04.29.2004*. Perihal Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan

\_\_\_\_\_. *Petunjuk Pelaksana Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/Sj-Hk/Viii/2007*. Perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan

## III. Artikel

Asmoro, Pudji. "Faktor SDM dalam Rangka PMA". *Business News*. (No. 5568, 10 Juni 1994).

"Forum Bipartit Nasional Dideklarasikan". *Kompas*. (22 Februari 2008).

Rajagukguk, Erman. "Hukum Ekonomi Indonesia: Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial," *Jurnal Hukum Bisnis*. (2003): 22.

Subagia, I Nengah. *Majalah Wawasan* : "Perlindungan Pekerja, Lembaga Pengkaji Hukum dan Hak Asasi Manusia (Institution For Study Law and Human Rights)." *Majalah Wawasan*. (Maret 2005): 27-31.

"Sembilu Tajam Buat Kaum Pekerja". *Kompas* (11 April 2006).

Uwiyono, Aloysius. "Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi." *Jurnal Hukum Bisnis*. (Volume 22,

2003): 9

#### **IV.Makalah**

Sudjana, Eggy. “Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia”. Makalah disampaikan pada diskusi Publik Nasib dan Perjuangan Buruh Indonesia yang diselenggarakan Pusat Kajian Ketenagakerjaan Majelis Nasional KAHMI di KAHMI Center, 24 Juni 2005.

#### **V.Internet**

Aditiawan Candra. “Strategi Menarik PMA dalam Pembangunan Ekonomi” [.http://businessenvironment.wordpress.com/2007/01/18/strategi-menarik-penanaman-modal-asing-dalam-pembangunan-ekonomi/](http://businessenvironment.wordpress.com/2007/01/18/strategi-menarik-penanaman-modal-asing-dalam-pembangunan-ekonomi/).18 Januari 2007.

Ali. “Surat Edaran Bukan Merupakan Peraturan Perundang-Undangan”. <http://www.hukumonline.com/berita>. 5 April 2008.

