

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diselenggarakannya pembangunan ketenagakerjaan memerlukan adanya pengaturan secara lengkap dan menyeluruh agar hak-hak pekerja/buruh dapat terpenuhi, serta perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh dapat dilaksanakan dengan sebagaimana semestinya.¹ Perlindungan terhadap pekerja/buruh dilaksanakan guna mendapatkan persamaan perlakuan tanpa adanya unsur diskriminasi dan memperoleh kesempatan yang sama untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.²

Adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, membuat para pihak harus tunduk untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing sebagaimana yang telah tercantum di dalam perjanjian kerja. Hubungan kerja ini memuat unsur *work* atau pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh semata-mata dalam rangka untuk mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya dan pengusaha sanggup untuk memberikan pekerjaan berserta membayar upah kepada pekerja/buruh.³

Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan yaitu adanya pekerja/buruh dan pemberi kerja atau biasa disebut pengusaha. Pengusaha bersama-sama dengan pekerja/buruh melakukan kesepakatan untuk membuat suatu perjanjian kerja yang

¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga, 2016, hlm. 2.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 6.

³ *Ibid.*, hlm 41-42.

memuat syarat-syarat kerja, hak maupun kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan harus memenuhi unsur syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara.

Perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut.⁴ Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya suatu hubungan kerja. Pekerja/buruh dapat mengetahui hak dan kewajibannya dengan melihat ketentuan yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama serta ketentuan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha maupun oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.⁵

Pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pengusaha, pekerja/buruh juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri sehingga pekerja/buruh meminta untuk diputus hubungan kerjanya. Berdasarkan ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan⁶ menyatakan bahwa apabila *pekerja/buruh ingin*

⁴ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Cet. 10, Bandung, CV. Mandar Maju, 2009, hlm. 48-49.

⁵ Asri Wijayanti, *Loc.Cit.*

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4279.

mengajukan permintaan pengunduran diri harus dilakukan secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha berbeda dengan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terjadi apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, tidak bekerja selama 6 bulan kerana ditahan pihak berwajib, melanggar ketentuan yang diatur didalam perusahaan, maupun pemutusan hubungan hubungan kerja apabila terjadi restrukturisasi perusahaan. Faktanya, kasus mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh jarang ditemukan apabila dibandingkan dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.⁷

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh biasanya dilakukan dengan cara pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) dari perusahaan namun harus memenuhi syarat dalam ketentuan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 26 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor KEP-78/MEN/2001 yaitu: a) *mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dengan cara mengundurkan diri tanpa adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha tidak perlu adanya penetapan

⁷ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hlm. 92.

dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial⁸, namun apabila pengunduran diri tersebut dilakukan karena adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, hal ini dikualifikasikan sebagai pengunduran diri atas inisiatif pengusaha sehingga perlu adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja. Uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, tidak untuk pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*). Pengunduran diri pekerja/buruh atas kemauan sendiri harus benar-benar murni atas inisiatif pekerja/buruh tanpa dipengaruhi oleh pengusaha sehingga harus ditelusuri kebenarannya. Hal ini dilakukan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.⁹

Dalam praktiknya, alasan mengundurkan diri banyak dipakai pengusaha agar pekerja/buruh mendapatkan hak lebih kecil dari yang seharusnya diterima dengan cara pengusaha memberikan tekanan/intimidasi kepada pekerja/buruh agar pekerja/buruh merasa tidak nyaman hingga akhirnya memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja

⁸ Pasal 154 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm.168.

sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya akan diterima oleh pekerja/buruh pasca adanya pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri berhak atas uang penggantian hak dan juga berhak atas uang pisah sesuai ketentuan Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa *pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain menerima uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.*

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berakhir tanpa perlu adanya penetapan pemutusan hubungan kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.¹¹

Salah satu kasus terjadi dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008 antara Rini

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta, Rajawali Pers, 2008, hlm. 184.

Kurniasari sebagai Penggugat melawan PT. GE Finance Indonesia sebagai Tergugat. Kronologi kasus ini berawal dari Penggugat merupakan pekerja/buruh di PT. GE Finance Indonesia dan telah bekerja selama 8 tahun dari pekerja kontrak sampai menjadi pekerja tetap dengan upah terakhir sebesar Rp 2.727.636,00 (dua juta tujuh ratus dua puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh enam). Pada tanggal 30 April 2005, Penggugat atas kemauannya sendiri mengajukan pengunduran diri kepada Tergugat, dimana 30 hari sebelumnya Penggugat telah mengajukan surat pengunduran diri.¹²

Tergugat tidak memberikan hak Penggugat meliputi uang penggantian hak dan uang pisah karena tidak diatur dalam perjanjian kerja bersama. Terdapat beberapa pekerja/buruh yang terlebih dulu mengundurkan diri dari PT. GE Finance Indonesia tetapi tetap mendapatkan hak uang pisah meskipun tidak diatur dalam perjanjian kerja bersama. Permasalahan yang dituntut Penggugat kepada Tergugat agar memenuhi hak yang seharusnya diterima Penggugat diantaranya:

1. Perusahaan tidak memberikan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Perusahaan tidak memberikan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Penggugat telah memberikan teguran (somasi) sebanyak 3 kali kepada Tergugat sebagai upaya menuntut pemenuhan hak Penggugat, tetapi Tergugat tetap tidak memberikan hak-hak Penggugat sehingga Penggugat mengajukan gugatan melalui

¹² Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008, hlm. 1-2.

Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Pertimbangan hukum majelis hakim menyatakan bahwa oleh karena Tergugat tidak mengatur uang pisah di dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. GE Finance Indonesia dan Penggugat telah mengabdikan selama 8 tahun, maka dalam menghitung uang pisah majelis hakim merujuk pada ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga sangat beralasan apabila majelis hakim menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai uang pisah kepada Penggugat sebesar 2 x Rp 2.712.600,00 (dua juta tujuh ratus dua belas enam ratus rupiah) = Rp 5.425.200,00 (lima juta empat ratus dua puluh lima ribu dua ratus rupiah) untuk mengisi kekosongan hukum.¹³

Merujuk pada ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, seharusnya Penggugat mendapatkan hak yang lebih besar dari yang diterima saat ini, karena di dalam ketentuan pasal tersebut dijelaskan bahwa pekerja/buruh yang telah bekerja selama 8 tahun akan mendapatkan kompensasi uang pisah sebesar 3 bulan upah yaitu sebesar Rp 8.137.800,00 (delapan juta seratus tiga puluh tujuh ribu delapan ratus rupiah) namun Penggugat hanya mendapatkan 2 bulan upah yaitu Rp 5.425.200,00 (lima juta empat ratus dua puluh lima ribu dua ratus rupiah). Tidak ditetapkannya besaran uang pisah menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.¹⁴

¹³ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008, hlm. 8.

¹⁴ Berita Buruh Online, *Tiada Aturan Besaran Uang Pisah, Phi: Dapat Timbulkan Ketidakpastian Hukum*, dikutip dari <http://buruh-online.com/2016/07/tiada-aturan-besaran-uang-pisah-phi-dapat-timbulkan-ketidakpastian-hukum.html>, diakses pada tanggal 10 agustus 2017 pukul 03.15.

Uang pisah yang tidak diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri (*resign*) tidak menjadikan pengusaha terbebas dari kewajibannya untuk memberikan uang pisah. Kurangnya efektivitas pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan untuk mengawasi pelaksanaan hak normatif pekerja/buruh menyebabkan pekerja/buruh banyak yang tidak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam menyusun skripsi dengan judul *“Hak Uang Pisah Bagi Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri (Resign) (Studi Kasus Putusan Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008)”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah yang menjadi dasar perbedaan pemenuhan hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kehendak pengusaha telah memenuhi keadilan protektif?
2. Apakah dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam Putusan nomor 587 K/Pdt.Sus/2008 yang mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pisah terhadap pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, hlm. 131.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh kejelasan mengenai dasar perbedaan pemenuhan hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kehendak pengusaha.
2. Untuk memperoleh kejelasan mengenai kesesuaian dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan nomor 587 K/Pdt.Sus/2008 yang mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pisah terhadap pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai hak pekerja/buruh terkait hak uang pisah bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri secara garis besar, baik secara teoritis maupun secara praktis antara lain:

1. Kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan menjadi bahan pustaka mengenai pemenuhan hak bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Kegunaan secara praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pekerja/buruh atas hak yang seharusnya diterima khususnya mengenai hak untuk mendapatkan uang pisah bagi pekerja yang

mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) dan sebagai suatu bahan referensi terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

1.5 Keaslian

Berkaitan dengan penulisan judul skripsi “Hak Uang Pisah Bagi Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri (*Resign*) (Studi Kasus Putusan Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008)” ditemukan beberapa skripsi dan jurnal hukum dari universitas lain diantaranya:

Tabel 1.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama	Rumusan Masalah	Pembahasan
1.	Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Cara Mengundurkan Diri (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 37 K/Pdt.Sus/2013)	Ardiantha Putera Sembiring, Budiman Ginting, Agusmidah, Mahmul Siregar (2015)	1. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri? 2. Apakah pertimbangan hukum majelis hakim PHI dalam putusan PHI Nomor 60/G/2012/PHI.Mdn yang menyatakan pemutusan hubungan kerja para penggugat dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku? 3. Apakah putusan Mahkamah Agung yang membatalkan putusan PHI pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 60/G/2012/PHI.Mdn dalam kasus Nomor 37 K/Pdt.Sus/2013 sudah	Jurnal ini membahas mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan cara pengunduran diri, kesesuaian pertimbangan hukum majelis hakim PHI dalam putusan PHI Nomor 60/G/2012/PHI.Mdn mengenai pemutusan hubungan kerja para penggugat yang dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja dengan cara pengunduran diri, dan kesesuaian Mahkamah Agung dalam membatalkan putusan PHI pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 60/G/2012/PHI.Mdn dalam kasus nomor 37

			sesuai dengan ketentuan hukum berlaku?	K/Pdt.Sus/2013.
2.	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pengunduran Diri Yang Dilakukan Buruh Karena Penunggakan Pembayaran Upah Oleh PT. Para Sawita (Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Agung Nomor 170 K/Pdt.Sus/PHI/2014).	Deasya Aprila Wikita, Universitas Jember (2016)	1. Apakah pengunduran diri buruh yang tertuang dalam surat pernyataan dan surat kuasa tanggal 23 Juni 2012 memiliki kekuatan hukum untuk mengajukan gugatan pembayaran uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi? 2. Apakah akibat hukum adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dari pengunduran diri yang dilakukan oleh buruh PT. Para Sawita? 3. Apakah dasar pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan Nomor 170 K/Pdt.Sus/2014 telah sesuai dengan hukum di bidang Ketenagakerjaan?	Skripsi ini membahas mengenai kekuatan hukum surat pernyataan dan surat kuasa tanggal 23 juni 2012 tentang pengunduran diri buruh untuk mengajukan gugatan pembayaran uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi, akibat hukum pemutusan hubungan kerja dari pengunduran diri yang dilakukan buruh PT. Para Sawita dan kesesuaian pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 170 K/Pdt.Sus/PHI/2014) dengan Undang-Undang di bidang Ketenagakerjaan.
3.	Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengunduran Diri Tenaga Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 80/G/2013/PHI.Mdn)	Sari Dewi Manalu, Universitas Medan Area (2016)	1. Bagaimana penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri tenaga kerja? 2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri tenaga kerja?	Skripsi ini membahas mengenai penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan seputar masalah pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri dari tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri tenaga kerja.

4.	Tinjauan Yuridis Terhadap Berakhirnya Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri (Studi Kasus Putusan Nomor 53/G/2013/P HI.Mdn)	Riko Fransiskus Purba, Universitas Medan Area (2015)	1. Apakah alasan penyebab berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja yang mengundurkan diri? 2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja yang mengundurkan diri? 3. Bagaimana akibat hukum terhadap berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri?	Skripsi ini membahas mengenai faktor penyebab berakhirnya hubungan kerja karena pengunduran diri pekerja, dan bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja yang mengundurkan diri, dan akibat hukum atas berakhirnya hubungan kerja karena pekerja yang mengundurkan diri.
----	--	--	---	--

Dari beberapa skripsi dan jurnal hukum sebelumnya, terdapat perbedaan yang secara khusus dibahas dalam skripsi ini. Skripsi ini fokus membahas tentang pemenuhan hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) atas uang pisah yang seharusnya diterima meskipun hal tersebut belum diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Pada penelitian sebelumnya, pembahasan pengunduran diri pekerja/buruh hanya fokus membahas mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan cara pengunduran diri pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja karena penunggakan pembayaran upah, faktor penyebab berakhirnya hubungan kerja karena pengunduran diri pekerja, akibat hukum berakhirnya hubungan kerja karena pengunduran diri pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau doktrinal, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari suatu perusahaan yang dikaitkan dengan studi kasus putusan Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini diteliti khususnya karena masih belum tercapainya pemenuhan hak-hak pekerja/buruh oleh pengusaha.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara menelaah semua ketentuan undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut akan memecahkan isu hukum yang dihadapi. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan pemenuhan hak yang terima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*) yang dikaitkan dengan suatu studi terhadap kasus Putusan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 587 K/Pdt.Sus/2008. Hal utama yang harus ditelaah dalam putusan tersebut adalah *ratio decidendi* yaitu pertimbangan

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011, hlm. 35.

hukum yang digunakan majelis hakim dalam menjatuhkan Putusan nomor 587 K/Pdt.Sus/2008.¹⁷

1.6.3 Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan.¹⁸ Bahan hukum primer dalam penelitian ini menggunakan:

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Anti Kerugian Di Perusahaan;

¹⁷ *Ibid.*, hlm.93- 94.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 141.

- f. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008;
- g. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010;
- h. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU-XI/2013.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang digunakan untuk menjelaskan peraturan-peraturan yang telah diuraikan di dalam bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder juga merupakan hasil pendapat para pakar hukum atau doktrin-doktrin hukum, buku-buku ilmu hukum dan jurnal-jurnal hukum maupun artikel dari internet¹⁹ mengenai masalah ketenagakerjaan terkait pemenuhan hak yang diterima pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (*resign*).

1.6.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis induktif yang menarik fakta-fakta dari yang bersifat khusus ke dalam ketentuan yang bersifat umum serta untuk menganalisis pertimbangan hukum majelis hakim dalam memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 587 K/Pdt.Sus/2008.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 155-156.