**ANALISIS YURIDIS TENTANG PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI**

**DENGAN TIDAK MENGIKUTI PROSEDUR SESUAI PERATURAN PERUSAHAAN PT AFI (*ALPEN FOOD INDUSTRY*)**

**Renzy Ayu Putri Sutadji**

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

Renzysutadji16040704133@mhs.unesa.ac.id

**Arinto Nugroho**

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

**Abstrak**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikenal beberapa jenis yaitu:Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha, Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum dan Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan.Dalam prakteknya terdapat pekerja yang tidak mendapatkan hak yang semestinya,sesuai ketentuan pada Pasal 162 (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini terjadi pada pekerja PT AFI yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan PT AFI (*Alpen Food Industry*) namun tidak bisa memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan pada peraturan perusahaan PT AFI, sehingga perusahaan PT AFI berhak tidak memberikan hak pekerja sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri apabila tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan peraturan perusahaan dibenarkan dalam perundangan ketenagakerjaan dan mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja untuk mendapatkan haknya pada saat mengundurkan diriBerdasarkan uraian latar belakang,maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.Teknik pengumpulan bahan hukum ini menggunakan studi kepustakaan.Metode analisis bahan hukum yang digunakan bersifat preskriptif.Hasil penelitian menunjukan bahwa peniadaan hak pekerja yang mengundurkan diri karena tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan pada peraturan perusahaan PT AFI bertentangan dengan ketentuan pada Pasal 162 (2) Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hak pekerja wajib diberikan karena termasuk perintah undang-undang.Terkait upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja PT AFI adalah melakukan perundingan bipartit dan perundingan tripartit dengan metode konsiliasi dan mediasi.

**Kata Kunci :** PHK, hak pekerja, , mengundurkan diri

**Abstract**

Termination of employment (PHK) has several types, namely: Termination of Employment by Employers, Termination of Employment for Employees, Termination of Employment for the Law and Termination of Employment due to Court Decisions. In practice there are workers who do not get proper rights, according to the provisions. in Article 162 (2) of Law No. 13 of 2003 on Manpower. This happens to PT AFI employees who want to resign from the PT AFI (*Alpen Food Industry*) company but cannot meet the requirements set out in the PT AFI company regulations, so the PT AFI company has the right not to grant workers rights in accordance with applicable laws and regulations. The purpose of this research is to find out whether the fulfillment of the rights of workers who resign if they do not meet the requirements stipulated in the company regulations is justified in the labor law and to know the legal remedies that workers can take to get their rights upon resigning. Based on the background description, the type of research used is normative legal research using a statutory approach and a conceptual approach. This legal material collection technique uses literature study. The method of analysis of legal materials used is prescriptive. The results of the study show that the disenfranchisement of workers' rights ja who resigned because they did not meet the requirements stipulated in the PT AFI company regulations contrary to the provisions in Article 162 (2) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. Worker's rights must be granted because it is a statutory order. PT AFI is conducting bipartite negotiations and tripartite negotiations using conciliation and mediation methods.

 **Keywords:** layoffs, workers' rights , resign.

**PENDAHULUAN**

Negara Indonesia merupakan negara hukum, yang bermakna bahwa segala sesuatu perbuatan yang menyangkut aspek kehidupan dalam

kemasyarakatan, kenegaraan, dan pemerintahan harus tunduk pada hukum yang berlaku di Indonesia. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang khususnya, kegiatan perekonomian menjadi faktor utama untuk menjamin kesejahteraan masyarakatnya. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya masyarakat dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya. Pada Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945 yang berisi : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hal ini membuktikan bahwa perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja sudah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Perlindungan hukum bagi para pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin persamaan antar sesama serta pelakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Perlindungan hukum untuk para pekerja telah diatur pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diharapkan dengan adanya perlindungan bagi para pekerja akan berdampak pada kinerja pekerja yang baik dalam suatu perusahaan. Suatu kinerja yang baik tidak hanya didukung dari faktor *ekstern* yaitu adanya perlindungan terhadap pekerja. Namun juga didukung dari faktor *intern* dari dalam perusahaan tersebut.

Pada era modern saat ini, perkembangan dan persaingan industri sangat pesat. Tidak hanya itu, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak juga sangat ketat. Banyak pekerja yang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Tapi banyak juga pekerja yang harus diberhentikan dari pekerjaannya karena banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja karena faktor *intern* dari perusahaan tersebut. Hal ini membuat angka pengangguran di Indonesia masih tinggi mengingat banyaknya pekerja yang sulit mendapatkan pekerjaan karena terbatas dalam beberapa faktor. Menurut Sadono Sukirno (1994), pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Meilani 2014).

Pengangguran terjadi tidak hanya karena mereka sulit mendapatkan pekerjaan, namun banyak faktor yang bisa terjadi. Salah satunya adalah karena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi pada pekerja secara sepihak yang mengakibatkan pekerja yang terkena PHK akan menyumbang angka pengangguran lebih banyak lagi. PHK dapat terjadi karena adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Menurut Pasal 1 angka 15 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian dari Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja,yang mempunyai unsur pekerjaan,upah dan perintah. Dalam hal ini menjelaskan bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja (Budiono 2011).

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) biasanya terjadi karena adanya perselisihan atau suatu tindakan dari pekerja atau perusahaan yang melanggar sebuah aturan di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha namun bisa berasal dari keinginan pekerja atau buruh sendiri. Keinginan pekerja atau buruh yang mengundurkan diri tentunya timbul atas kehendak pekerja secara murni tanpa adanya tekanan dari pihak manapun khususnya dari pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi oleh 4 (empat) cara, yaitu ; PHK demi hukum, PHK atas putusan pengadilan (PPHI), PHK atas kehendak pekerja/buruh, dan PHK atas kehendak pengusaha (Maimun 2004).Selain itu perselisihan pada PHK sering terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya (Husni 2005).Umar Kasim mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, khususnya mereka yang kehilangan pekerjaan dan berakibat bertambahnya angka pengangguran (Maringan 2015) . Namun di sisi lain terdapat PHK yang tidak berdampak buruk bagi keduanya karena PHK tersebut dilakukan atas keinginan sendiri oleh pekerja, salah satunya PHK karena mengundurkan diri. Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri oleh pekerja tentunya memiliki dampak yang berbeda dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri memiliki ciri khas, pekerja melakukan pengunduran diri secara sukarela tanpa adanya paksaan atau intimidasi dari pihak tertentu khususnya pengusaha(Rahmita 2014).

Dalam hal pekerja mengundurkan diri dapat memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan pada Pasal 162 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja yang mengundurkan diri akan tetap mendapatkan haknya yaitu berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang sudah diatur ketentuannya pada Pasal 162 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini hak yang diperoleh pekerja ketika mengundurkan diri akan berbeda dengan hak pekerja yang di PHK oleh pengusaha.Dalam hal pemberian hak pekerja atau buruh yang di PHK akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda (Yulianto 2011).Berdasarkan Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja yang di PHK oleh pengusaha akan mendapatkan hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sedangkan pekerja yang mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 162 (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan mendapatkan uang penggantian hak dan uang. Meskipun hak yang diberikan kepada pekerja yang mengundurkan diri tidak sebesar pekerja yang terkena PHK, namun hak pekerja tetap harus dibayarkan oleh pengusaha.

Dalam prakteknya pengusaha terkadang mengabaikan atau bahkan tidak memberikan hak pekerja yang mengundurkan diri karena dianggap pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi bukan karena adanya kesalahan dari si pengusaha. Sehingga, membuat pekerja tersebut tidak mendapatkan hak yang semestinya. Dalam hal ini peneliti menemukan fenomena mengenai pengaturan pemberian hak pekerja yang mengundurkan diri pada peraturan perusahaan PT AFI (*Alpen Food Industry*). Pada peraturan perusahaan PT AFI (*Alpen Food Industry*) dijelaskan mengenai mekanisme dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, salah satunya terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri.

Peneliti menemukan pengaturan mengenai ditiadakannya hak pekerja yang mengundurkan diri apabila tidak memenuhi persyaratan tertentu. Pengaturan tentang PHK karena mengundurkan diri diatur pada Pasal 37 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT AFI , yang menyatakan bahwa “Pengunduran diri pekerja tersebut dapat dilakukan dengan ketentuan yang bersangkutan harus mengajukan surat permohonan pengunduran diri selambat-lambatnya 1 (satu) bulan dari tanggal terakhir bekerja.” Selanjutnya, pada Pasal 37 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT AFI dijelaskan bahwa “Yang bersangkutan sebelumnya dengan diketahui oleh atasannya diwajibkan mengembalikkan kartu tanda pengenal, dokumen-dokumen dan perlengakapan – perlengkapan/ inventaris perusahaan yang dipinjamkan kepadanya serta bertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasannya sebelum berhenti bekerja.“ Ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan (3) bersifat mutlak harus dipenuhi oleh pekerja dan apabila tidak dipenuhi , sanksinya adalah tidak akan mendapatkan hak sebagaimana diatur oleh undang-undang. Hal ini tercantum dalam Pasal 37 ayat (4) Peraturan perusahaan PT AFI yang menyatakan bahwa “Bilamana ketentuan pada butir 2 dan 3 diatas tidak dipenuhi, maka pihak perusahaan berhak untuk tidak memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja dan hak – hak lainnya.” Dalam hal ini peneliti menemukan ketidaksesuaian isi Pasal 37 ayat (4) terkait perusahaan yang berhak untuk meniadakan hak hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri. Hak lainnya yang dimaksud dalam isi pasal tersebut adalah hak terkait uang penggantian hak dan uang pisah. Hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 162 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait hak pekerja yang mengundurkan diri.

Pada pengaturan peraturan perusahaan tersebut peneliti menemukan ketidaksesuaian pengaturan mengenai hak pekerja yang mengundurkan diri dengan tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku khususnya terkait ketenagakerjaan. Dalam hal adanya penelitian sejenis yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka peneliti mengungkapkan adanya penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh Regen Paolo dari Universitas Indonesia dengan fokus penelitian terkait peran pemerintah dan regulasinya terkait pada pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri. Selain itu, penelitian dari peneliti Mustika Prabaningrum dari Universitas Islam Indonesia dengan fokus penelitian mengetahui peran pemerintah dalam menangani permasalahan hak pekerja pasca mengundurkan diri melalui mekanisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian sejenis yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu membahas terkait perlindungan hukum terkait hak pekerja yang mengundurkan diri dan memiliki perbedaan terhadap masing masing fokus permasalahan. Berdasarkan pemaparan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk merumuskan permasalahan tentang apakah klausul meniadakan hak pekerja yang mengundurkan diri karena tidak memenuhi persyaratan dibenarkan menurut ketentuan perundangan bidang ketenagakerjaan dan apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja ketika tidak memenuhi persyaratan pengunduran diri pada perusahaan.

**METODE**

Penelitian dengan judul Analisis Yuridis Tentang Pekerja Yang Mengundurkan Diri Dengan Tidak Mengikuti Prosedur Sesuai Peraturan Perusahaan PT AFI (*Alpen Food Industry*) adalah sebuah penelitian yuridis normatif atau sering disebut sebagai penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud mencakup mengenai asas-asas, kaidah, norma dari peraturan perundang-undangan, perjanjian, putusan pengadilan serta doktrin (ajaran) (Mukti and Yulianto 2007). Penelitian hukum normatif adalah suatu penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika ilmu hukum dan sisi normatif (Ibrahim 2008). Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang -undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach* ).

 Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan isu hukum yang sedang diteliti. Tujuan penggunaan pendekatan ini sebagai dasar awal dalam melakukan analisis yang akan menjadi titik fokus dari penelitian tersebut. Hasil dari telaah pendekatan ini adalah sebuah argumen untuk memecahkan isu hukum yang sedang diteliti (Mahmud M 2017). Sedangkan Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pandangan – pandangan dari doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum (Mukti and Yulianto 2007).

 Pandangan-pandangan dan doktrin tersebut akan menghasilkan bagi peneliti untuk menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, asas-asas hukum dan konsep hukum yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang sedang diteliti. Sehingga peneliti dapat membangun argumentasi hukum dalam menjawab isu hukum yang sedang diteliti. Sedangkan, jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum non hukum (tersier).

 Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, yang mempunyai arti otoritas yaitu merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang untuk itu (Mahmud M 2017). Bahan hukum primer terdiri dari perundangan – undangan, yurisprudensi, catatan catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang- undangan, putusan pengadilan dan perjanjian internasional (traktat) yang berhubungan dengan pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri dari sebuah perusahaan. Selain itu, bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat membantu menjelaskan permasalahan isu hukum dan memberikan informasi berupa penjelasan terhadap bahan hukum primer.

 Bahan hukum sekunder terdiri dari artikel dan karya ilmiah dalam bentuk buku, jurnal, skripsi, tesis atau laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri. Sedangkan, untuk bahan non hukum (tersier) merupakan bahan diluar bahan hukum yang berisi teori-teori diluar hukum yang masih memiliki relevansi terhadap isu hukum yang berkaitan dengan penelitian dan dapat membantu untuk mengkaji permasalahan yang sedang diteliti. Bahan tersebut terdiri dari kamus, ensiklopedia, w*ebsite* yang kebenarannya dan keakuratan informasinya dapat dipertanggungjawabkan.

 Teknik pengumpulan bahan hukum primer, sekunder dan non hukum dalam penelitian ini akan dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap bahan – bahan hukum yang digunakan dalam penelitian terkait pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri di suatu perusahaan. Dalam hal pengumpulan bahan hukum akan dilakukan melalui penelusuran dengan membaca, melihat, mendengarkan maupun dengan melakukan penelusuran bahan hukum melalui media internet. Sedangkan, teknik pengolahan bahan hukum dalam peneltian ini akan dilakukan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan bahan hukum tertulis. Dengan cara menyeleksi data sekunder atau bahan hukum yang memiliki korelasi yang relevan dengan permasalahan terkait pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri dari perusahaan. Kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis dan logis. Sehingga, ada hubungan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan argumentasi dan gambaran umum dari hasil penelitian.

 Teknik analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan bahan hukum penelitian yang sedang diteliti dengan menggunakan teori teori hukum yang akan didapatkan sebelumnya. Secara sederhana, analisis bahan hukum adalah kegiatan memberikan telaah, yang dapat berarti mendukung, menambah, mengkritik, menentang atau memberi komentar dan kemudian membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan pemikiran dan bantuan dari teori-teori hukum yang sudah didapatkan sebelumnya.

 Metode analisis bahan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat preskriptif, sebagaimana sifat ini bertujuan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang ditulis (Mukti and Yulianto 2007). Argumentasi yang dimaksud adalah untuk memberikan suatu preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogyanya menurut hukum terhadap aturan hukum yang berlaku serta fakta hukum yang sedang diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri pada PT AFI (*Alpen Food Industry*) terkait tidak terpenuhinya syarat yang ditetapkan pada peraturan perusahaan. Hal ini bermula pada saat pekerja PT AFI yang ingin mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan pada peraturan perusahaan. Syarat tersebut termuat pada Pasal 37 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan PT AFI yang menyatakan bahwa :

“(2) Pengunduran diri pekerja tersebut dapat dilakukan dengan ketentuan yang bersangkutan harus mengajukan surat permohonan pengunduran diri selambat -lambatnya 1 (satu) bulan dari tanggal terakhir bekerja.”

“(3) Yang bersangkutan sebelumnya dengan diketahui oleh atasannya diwajibkan mengembalikkan kartu tanda pengenal, dokumen - dokumen dan perlengkapan- perlengkapan/ inventaris perusahaan yang dipinjamkan kepadanya serta bertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasannya sebelum berhenti bekerja.”

 Ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan (3) bersifat mutlak harus dipenuhi oleh pekerja dan apabila tidak dipenuhi, sanksinya adalah tidak akan mendapatkan hak sebagaimana diatur oleh undang- undang. Hal ini tercantum pada Pasal 37 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT AFI yang menyatakan bahwa :

“(4) Bilamana ketentuan pada butir 2 dan 3 diatas tidak dipenuhi, maka pihak perusahaan berhak untuk tidak memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja dan hak-hak lainnya.”

 Hak lainnya yang dimaksudkan dalam isi pasal diatas adalah hak terkait uang penggantian hak dan uang pisah. Hal ini mengacu pada Pasal 162 (2) UU No 13 Tahun 2003 terkait hak pekerja yang mengundurkan diri. Pada Pasal 162 (2) UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

“(2) Bagi pekerja /buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

 Hal ini membuktikan bahwa hak pekerja yang mengundurkan diri wajib diberikan karena termasuk perintah undang – undang. Apabila dikaitkan dengan permasalahan terkait pemenuhan hak pekerja pada PT AFI,maka adanya ketidaksesuaian terkait pengaturan hak pekerja yang mengundurkan diri antara peraturan perusahaan PT AFI dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku khususnya terkait ketenagakerjaan.

**Pembahasan**

**1. Peniadaan Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri Karena Tidak Memenuhi Syarat Yang Ditetapkan Peraturan Perusahaan Menurut Ketentuan Perundangan Bidang Ketenagakerjaan**

 Pekerja /buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hubungan kerja pekerja dapat mengundurkan diri atas kemauan sendiri apabila merasa sudah tidak nyaman bekerja di sebuah perusahaan. Hak untuk mengundurkan diri merupakan hak mutlak pekerja yang tidak boleh dipaksa apabila pekerja sendiri tidak menghendakinya (Budiono 2011). Pada Pasal 162 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri akan memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kepastian hukum terkait hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

 Berdasarkan kasus yang sedang peneliti bahas terkait ditiadakannya hak pekerja yang mengundurkan diri karena tidak memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan PT AFI (*Alpen Food Industry*). Ketentuan terkait Peraturan Perusahaan diatur pada Pasal 108 sampai 115 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**Pada ketentuan** Pasal diatas dijelaskan terkait Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memiliki pekerja / buruh sekurang -kurangnya 10 (sepuluh) orang serta memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan yang disusun dan dibuat harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh yang ditunjuk.Dalam pembuatan Peraturan Perusahaan wajib memuat sekurang-kurangnya hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, syarat dan tata tertib kerja serta jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan tersebut. Selain itu ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini termuat pada Pasal 111 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.

 Pada kasus yang sedang peneliti bahas, PT AFI dalam pembuatan Peraturan Perusahaan sudah mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ketentuan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan, PT AFI yang mempekerjakan pekerja sekurang kurangnya 10 (sepuluh) pekerja sudah membuat Peraturan Perusahaan. Dalam pembuatan Peraturan Perusahaan, PT AFI juga memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Selain itu, Peraturan Perusahaan yang dibuat memuat hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja. Tidak hanya itu, syarat kerja, tata tertib dan jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan juga sesuai dengan prosedur pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan pada Peraturan Perusahaan PT AFI sudah sesuai dengan prosedur sebagaimana diatur pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, ada beberapa hal yang bertentangan dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal itu terkait substansi mengenai perusahaan yang tidak akan memberikan hal lainnya yaitu uang pisah dan uang penggantian hak kepada pekerja apabila pekerja tidak memenuh ketentuan yang sudah diatur pada Peraturan Perusahaan PT AFI. Ketentuan tersebut termuat pada Pasal 37 ayat (1), (2), (3) dan (4) Peraturan Perusahaan yang menyatakan bahwa :

“(1) Pekerja yang atas kemauannya sendiri memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan akan mendapatkan Surat Keterangan Pengalaman Kerja apabila sudah 1 tahun bekerja.”

“(2) Pengunduran diri pekerja tersebut dapat dilakukan dengan ketentuan yang bersangkutan harus mengajukan surat permohonan pengunduran diri selambat -lambatnya 1 (satu) bulan dari tanggal terakhir bekerja.”

“(3) Yang bersangkutan sebelumnya dengan diketahui oleh atasannya diwajibkan mengembalikan kartu tanda pengenal, dokumen - dokumen dan perlengkapan- perlengkapan/ inventaris perusahaan yang dipinjamkan kepadanya serta bertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasannya sebelum berhenti bekerja.”

“(4) Bilamana ketentuan pada butir 2 dan 3 diatas tidak dipenuhi, maka pihak perusahaan berhak untuk tidak memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja dan hak-hak lainnya.”

Dalam ketentuan yang dijelaskan diatas, pada Pasal 37 ayat (1) menjelaskan bahwa apabila pekerja yang sudah bekerja selama 1 tahun dan mengundurkan diri karena keinginan sendiri akan mendapatkan Surat Keterangan Pengalaman Kerja. Hal ini merupakan hak pekerja sebagai bukti bahwa pernah bekerja di perusahaan sebelumnya. Dalam ketentuan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memang tidak diatur secara jelas mengenai Surat Keterangan Kerja. Namun, hal tersebut termuat pada Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPERdata). Pada Pasal 1602z dijelaskan terkait Surat Pengalaman Kerja atau “Surat Pernyataan” yaitu berkenaan dengan berakhirnya hubungan kerja seorang karyawan (pekerja/buruh). Hal ini menunjukkan bahwa Surat Pengalaman Kerja wajib diberikan karena sudah termuat pada KUHPerdata, sehingga hak pekerja wajib diberikan karena termasuk perintah Undang-Undang.

Dalam ketentuan Pasal 37 ayat (2) dijelaskan bahwa pekerja yang mengundurkan diri harus mengajukan surat permohonan pengunduran diri 1 (satu) bulan dari tanggal terakhir bekerja, hal ini jika dikaitkan pada ketentuan Pasal 162 ayat 3 huruf a yang berisi pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri. Sehingga ketentuan pada Peraturan Perusahaan PT AFI memberikan ruang bagi pekerja jikalau pekerja mengajukan surat pengunduran diri sangat berdekatan dengan waktu berakhirnya bekerja, sehingga pengusaha dapat menunda hak pekerja sampai pada pekerja dapat menunaikan semua kewajiban atau syarat yang sudah ditentukan. Apabila kewajiban tersebut sudah dilaksanakan maka pengusaha PT AFI wajib memberikan hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hal ini membuktikan bahwa hak pekerja tetap diberikan namun waktu pemberiannya bisa ditunda jika terjadi hal yang tidak sesuai pada ketentuan yang sudah diatur. Hak pekerja wajib diberikan karena merupakan perintah undang undang. Selanjutnya pada **Pasal 37 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT AFI** menjelaskan terkait pekerja yang wajib mengembalikkan kartu tanda pengenal dan barang inventaris milik perusahaan. Hal ini merupakan kewajiban pekerja untuk menjaga barang perusahaan jika masih dalam penguasaannya, jika sudah berakhir masa penguasaannya maka wajib untuk dikembalikan ke perusahaan sebelum masa berakhirnya bekerja. Sehingga, tidak terjadi perselisihan dikemudian hari.

 Pada Pasal 37 ayat (4) menjelaskan bahwa apabila pekerja ingin mengundurkan diri maka harus memenuhi syarat pada Pasal 37 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan PT AFI jika tidak terpenuhi maka pengusaha berhak untuk tidak memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja dan hak pekerja lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini peneliti menemukan ketidaksesusaian atas klausul pada ayat (4), jika dikaitkan pada Pasal 162 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak pekerja wajib diberikan karena perintah undang- undang. Dalam hal pengusaha membuat sebuah persyaratan maka itu menjadi kewenangan perusahaan, namun tidak diperbolehkan untuk menghilangkan hak pekerja yang mengundurkan diri. Ketentuan terkait hak pekerja yang mengundurkan diri tersebut termuat sebagai berikut:

“(2) Bagi pekerja /buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Pada ketentuan diatas dijelaskan terkait hak pekerja yang didapat berupa uang penggantian hak dan uang pisah. Hak hak lainnya yang dimaksudkan pada Pasal 37 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT AFI adalah terkait uang penggantian hak dan uang pisah. Jika hak tersebut tidak diberikan kepada pekerja hanya karena pekerja tidak memenuhi syarat lainnya menurut ketentuan Pasal 162 (2) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dibenarkan karna hak pekerja wajib diberikan karena merupakan perintah dari undang-undang.

Terkait syarat syarat yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan diatas, jika dikaitkan dengan syarat yang termuat pada Pasal 162 (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pekerja yang mengundurkan diri karena kemauan sendiri sudah memenuhi kriteria. Namun jika ada tambahan syarat, itu menjadi kewenangan dari perusahaan. Seperti pengembalian kartu tanda pengenal, dokumen- dokumen dan barang inventaris perusahaan. Selain itu pada Pasal 111 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku.

Uang Penggantian Hak bagi para pekerja yang mengundurkan diri berdasarkan Pasal 162 ayat (1) *juncto* Pasal 156 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah uang hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja baik yang di PHK oleh pengusaha maupun mengundurkan diri oleh pekerja/buruh. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha maupun PHK karena kemauan pekerja akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula. Pekerja yang mengundurkan diri karena keinginan sendiri berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah dari perusahaan yang ketentuan dan pelaksanaannya diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pada Pasal 162 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “...diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjia kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.” Terkait definisi uang pisah sendiri adalah uang yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas pengabdian dan loyalitas karyawan selama masa kerja tertentu dengan prestasi yang baik dan merupakan kompensasi atas tidak adanya pesangon dan uang jasa. Selain itu pengaturan terkait uang pisah pada peraturan perusahaan PT AFI dijelaskan pada Pasal 40 yang menjelaskan “Bagi pekerja yang mengundurkan diri dan memenuhi persyaratan pengunduran diri diberikan uang pisah sesuai kebijakan perusahaan.” Hal ini membuktikan bahwa uang pisah sudah diatur dan disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja.

Menurut praktisi hukum Juanda Pangaribuan, pada prinsipnya uang pisah adalah hak buruh meskipun perusahaan tidak mengaturnya dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja ataupun perjanjian kerja bersama. Selain itu menurut Direktur Pencegahan dan Penyelesaian PerselisihanHubungan Industrial Kemnakertrans, Sahat Sinurat mengatakan bahwa ketiadaan pengaturan uang pisah pada peraturan perusahaan, tidak menghilangkan hak buruh atas uang pisah (Triwahyuni 2012). Jika dikaitkan dengan peraturan perusahaan pada PT AFI yang sudah jelas mengatur tentang uang pisah, maka pengusaha wajib memenuhi hak pekerja yang mengundurkan diri.

Menurut Prof. Imam Soepomo mengatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja atau buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran,permulaan berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi ia dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya (Soepomo 1974). Apabila sudah terjadi pemutusan hubungan kerja diantara mereka maka harus mentaati ketentuan penyelesiaan pemutusan hubungan kerja yang sudah ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku. Sehingga, dalam hal pekerja yang mengundurkan diri karena keinginan sendiri tetap diwajibkan untuk memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya ketenagakerjaan.

Dalam hal pengaturan pembuatan peraturan perusahaan PT AFI tidak hanya campur tangan dari perusahaan dan pekerja, namun ada peran Menteri Ketengaakerjaan yang menaungi wilayah kerja Perusahaan PT AFI, sehingga dalam hal ini perlu adanya kajian atau telaah kembali secara detail terhadap klausul yang dibuat oleh PT AFI dalam bentuk draft Peraturan Perusahaan. Sehingga dalam hal ini adanya peran pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan untuk mengawasi dan mengontrol jalannya peraturan perusahaan yang dibuat tersebut**. Hal ini** akan berdampak pada keberlangsungan hubungan industrial dan meminimilisir adanya perselisihan diantara pihak PT AFI dan pekerja untuk kedepannya.

**2. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Dalam Hal Tidak Mendapatkan Uang Penggantian Hak Dan Uang Pisah Karena Tidak Memenuhi Syarat yang Ditetapkan Pada Peraturan Perusahaan**

 Berdasarkan UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait perselisihan mengenai pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri karena tidak memenuhi syarat yang ditetapkan pada peraturan perusahaan yang terjadi pada pekerja PT AFI dengan PT AFI maka termasuk dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja PT AFI dan PT AFI adalah melalui perundingan bipartit , perundingan tripartit dengan upaya mediasi dan konsiliasi serta langkah terakhir yang dapat ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial. Langkah awal yang dapat dilakukan oleh pekerja PT AFI untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini adalah melalui perundingan bipartit. Berdasarkan Pasal 1 angka 10 UU No 2 Tahun 2004 menjelaskan pengertian Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

 Perundingan Bipartit merupakan mekanisme penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan, hal ini membuat mekanisme penyelesaian perundingan bipartit menjadi langkah pertama yang harus dilakukan oleh para pihak yang berselisih. Hal ini termuat pada Pasal 3 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa:

 “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu yang sudah ditentukan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka pihak pekerja PT AFI atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab mengembalikkan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Apabila instansi yang bertanggung jawab telah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak,maka instansi yang bertanggung jawab wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal pihak pekerja PT AFI dan PT AFI tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Berdasarkan ketentuan pada Pasal 6 UU No 2 Tahun 2004 menjelaskan terkait tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yaitu setiap perundingan melalui bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

 “(2) Risalah perundingan yang dimaksud sekurang-kurangnya memuat :

a. nama lengkap dan alamat para pihak;

b. tanggal dan tempat perundingan;

c. pokok masalah atau alasan perselisihan;

d. pendapat para pihak ;

e. kesimpulan atau hasil perundingan ; dan

f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.”

 Dalam hal musyawarah bipartit dapat mencapai kesepakatan penyelesaian , maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh pihak pekerja PT AFI dan PT AFI. Perjanjian bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Selain itu Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Jika sudah terdaftar akan diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Dalam hal salah satu pihak tidak melakukan pendaftaran pada Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama maka pemohon eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten.

 Apabila penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan diantara pihak pekerja PT AFI dengan PT AFI maka dapat dilakukan upaya hukum selanjutnya yaitu melalui perundingan tripartit. Perundingan Tripartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga. Dalam penyelesaian hubungan industrial ini melibatkan lebih dari 2 (dua) pihak yaitu pihak pekerja , pengusaha, dan seorang atau lebih yang memenuhi syarat yang sudah ditetapkan oleh Menteri untuk membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam menggunakan penyelesaian melalui perundingan tripartit, pekerja PT AFI dan PT AFI harus dapat menempatkan perselisihan yang sedang terjadi. Hal ini dijelaskan pada Pasal 4 ayat (5) dan (6) UU No 2 Tahun 2004 terkait pelaksanaan penyelesaian melalui perundingan tripartit. Pada Pasal 4 ayat (5) dan (6) menyatakan bahwa:

“(5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh.”

“(6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.”

Sedangkan, untuk penyelesaian melalui mediasi dapat dilakukan untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Hal ini tercantum pada Pasal 1 angka 12 UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan kasus yang sedang peneliti bahas maka perselisihan yang terjadi antara PT AFI dengan pekerja termasuk dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana upaya selanjutnya yang dapat dilakukan jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan adalah penyelesaian melalui konsiliasi. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang diumumkan pada ketenagakerjaan setempat. Konsiliator yang telah terdaftar diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

 Penyelesaian melalui konsiliator dilaksanakan setelah pihak pekerja PT AFI dan PT AFI mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Pada saat dilakukan sidang konsiliasi pertama konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi yang bersedia hadir dalam sidang konsiliasi wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Selain itu konsiliator juga wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta kepada saksi atau saksi ahli.

 Dalam hal tercapainya kesepakatan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh pihak pekerja PT AFI dan PT AFI dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pembuatan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, menurut Pasal 23 ayat (2) UU No 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

“(2) a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis

 b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.

 c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat –lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis

 d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.

 e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

 Konsiliator dalam menyelesaikan tugasnya diberi waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Dalam hal anjuran tertulis yang diajukan konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan tersebut dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Dalam hal pihak pekerja PT AFI dan PT AFI yang telah melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi belum mendapatkan kesepakatan, maka dalam perundingan tripartit masih dapat dilakukan penyelesaian melalui mediasi.

Penyelesaian ini dapat dilakukan oleh semua perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. Dalam hal ini mediator sebagai pihak yang netral tidak berwenang memutus sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya (Umam 2010).Mediator dalam melaksanakan tugasnya diharapkan dapat memberikan penyelesaian yang inovatif melalui suatu bentuk penyelesaian yang tidak dapat dilakukan oleh pengadilan, akan tetapi para pihak yang bersengketa memperoleh manfaat yang saling menguntungkan (Hanifah 2016). Terkait mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi sudah termuat pada Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 10 dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapainya kesepakatan pada penyelesaian melalui mediasi maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak mencapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang mekanisme pembuatannya sama dengan pengeluaran anjuran tertulis pada penyelesaian melalui konsiliasi. Mediator dalam menyelesaikan tugasnya diberi waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam hal anjuran tertulis yang dikeluarkan mediator ditolak oleh pihak pekerja PT AFI atau keduanya maka penyelesaian perselisihan dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Hal ini membuktikan bahwa upaya hukum yang ditempuh sudah termasuk pada upaya hukum litigasi.Berdasarkan Pasal 81 UU No 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

“ Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

Gugatan pekerja/buruh PT AFI terkait peselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha PT AFI.Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, Ketua Pengadilan Negeri setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis Hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Dalam hal mekanisme pelaksanaan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan melalui Pemeriksaan dengan Acara Biasa yaitu dengan mengadakan sidang pertama dan memanggil para pihak yang bersangkutan dengan surat panggilan. Selain itu Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan pertama guna diminta dan didengar kesaksiannya dibawah sumpa. Hal keterangan yang diminta kepada saksi atau saksi ahli wajib memberikan tanpa syarat termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

 Dalam hal salah pihak pekerja PT AFI atau kedua belah pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim dapat menetapkan hari sidang berikutnya yang ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan. Selain itu apabila, penggugat atau kuasa hukumnya tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat dapat mengajukan gugatan sekali lagi. Jika tergugat atau kuasa hukumnya tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat. Dalam hal salah satu pihak terdapat kepentingan yang cukup mendesak yang harus disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, maka dapat diajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial melalui pemeriksaan dengan acara cepat.

 Pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan dan Ketua Pengadilan Negeri segera mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Jika permohonan dikabulkan maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak tidak boleh melebihi 14 (empat belas) hari kerja. Apabila pihak pekerja PT AFI dan PT AFI merasa upaya hukum yang sudah diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial mendapat hasil yang memuaskan bagi kedua belah pihak maka hasil tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Apabila hasil dari Putusan PHI tidak mendapat kesepakatan dari kedua belah pihak maka dapat diajukan gugatan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung.

 Permohonan tersebut dapat diajukan selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja. Penyampaian permohonan tersebut dilakukan melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Berdasarkan Pasal 114 UU No 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa ,

“Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.”

Berdasarkan upaya hukum yang sudah dipaparkan diatas. Maka peneliti berharap baik pihak pekerja PT AFI maupun PT AFI dapat menyelesaikan perselisihan dan mencapai kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak. Selain itu diharapkan para pihak juga mendapatkan kepastian hukum dari Hakim sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

**PENUTUP**

**A. Simpulan**

 Berdasarkan hal-hal yang sudah dipaparkan pada pembahasan untuk menjawab rumusan masalah dengan pendekatan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan kasus diatas, terkait pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri karena tidak memenuhi syarat pada perusahaan PT AFI. Hal tersebut membuat pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 162 (2) UU No 13 Tahun 2003 yaitu berupa uang penggantian hak dan uang pisah. Terkait hal ini peneliti menyimpulkan adanya ketidaksesuaian terkait pengaturan pada Peraturan Perusahaan PT AFI dengan undang undang yang berlaku. Selain itu pada Pasal 111 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa peniadaan hak pekerja yang mengundurkan diri bertentangan dengan ketentuan pemenuhan hak pekerja yang ada pada UU No 13 Tahun 2003.

2. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal mendapatkan haknya pada saat mengundurkan diri dapat dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peneliti sudah menentukan terkait jenis perselisihan apa dan upaya hukum mana yang dapat ditempuh para pihak khususnya pekerja. Dalam hal ini para pihak dapat melakukan upaya melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, apabila perundingan bipartit tidak menemukan kesepakatan maka dapat menempuh upaya hukum selanjutnya yaitu melalui upaya hukum tripartit yang dibantu oleh pihak ketiga. Upaya hukum tripartit yang dapat ditempuh adalah upaya hukum melalui konsiliasi yang dibantu oleh konsiliator. Apabila belum juga menemukan kesepakatan maka dapat melakukan upaya hukum melalui mediasi yang dibantu oleh mediator. Apabila perundingan melalui upaya tripartit ini gagal, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan kepastian hukum.

**B. Saran**

Dalam hal, hasil penelitian ini dapat diterima dengan baik oleh pihak yang terkait yaitu perusahaan PT AFI (*Alpen Food Industry*) dan pekerja PT AFI, maka peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Ditujukan kepada PT AFI (*Alpen Food Industry*) dan Menteri Ketenagakerjaan yang menaungi wilayah kerja PT AFI yang ikut andil dalam pengesahan Peraturan Perusahaan yang dibuat PT AFI wajib untuk memeriksa atau menelaah kembali secara detail klausul yang dibuat PT AFI dan disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Hal ini akan meminimalisir perselisihan hak yang akan terjadi antara pekerja dan pengusaha terkait pemenuhan haknya ketika mengundurkan diri, agar dapat tercipta kestabilan dalam hubungan industrial.

2. Ditujukan kepada pekerja PT AFI dalam hal mendapatkan kondisi seperti diatas, agar dapat menempuh upaya hukum yang tepat. Upaya hukum tersebut dapat membantu pekerja untuk mendapatkan haknya dan kepastian hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku khususnya di bidang ketenagakerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU DAN JURNAL**

Bambang, R. Jon. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Basah, Sjachran. 1989. *Eksistensi Dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi Di Indonesia*. bandung: alumni.

Budiono, Abdul Rachmad. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.

Djumialdji, F. .. 2005. *Perjanjian Kerja*. cetakan ke. Jakarta: sinar grafika.

Hanifah, Mardalena. 2016. “Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan.” *Jurnal Hukum Acara Perdata* Vol 2(1):3.

Husni, Lalu. 2005. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Husni, Lalu. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ibrahim, Johnny. 2008. *Teori Dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayu Media.

Kansil, C. S. .. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka Jakarta.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. bandung: Citra Aditya Bakti.

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. bandung: PT. CItra Aditya Bakti.

Mahmud M, Peter. 2017. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Meilani, Santika. 2014. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Magelang Dengan Metode Analisis Hierarki Proses (AHP).” *Economics Development Analysis Journal* 3:19.

Maringan, Nikodemus. 2015. “*TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG - UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”* Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol 3(3):2.

Midah, Agus. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mukti, Fajar, and Achmad Yulianto. 2007. *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Pensil Komunika.

Rahmita, Naviri Masma. 2014. “Analisis Konsep Uang Penggantian Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Pasal 162 Ayat (1) Juncto Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” 4.

Simanjuntak, D. Danny H. 2007. *PHK Dan Pesangon Karyawan*. Cet ke-1. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1983. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soepomo, Imam. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Cetakan ke. Jakarta: Djambatan.

Soepomo, Imam. 1994. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Cetakan ke. Jakarta: Jambatan Cetakan ke VIII.

Soepomo, Imam. 1974. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

Triwahyuni, Sumarli. 2012. *“UANG PISAH : HAK BURUH YANG TERBENGKALAI.”* *Online Law*, 2.

Umam, Khotibul. 2010. *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia.

Wijayanti, Asri.2009.*Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: Sinar Grafika.

Yulianto, Taufiq. 2011. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri.” *Law Reform* Vol 6:82.

**PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungn Industrial

Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPER)

Peraturan Perusahaan PT AFI (*Alpen Food Industry*)