

**ASPEK HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG  
MENGUNDURKAN DIRI DARI PERUSAHAAN  
(Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**

**SKRIPSI**

**O L E H:**

**KHAIRI ADHANSYAH  
NPM: 16 840 0260**

*Amni*  
Sri Hidayani, S.H., M.Hum.

14/9.2021  
Da judul.  
*[Signature]*  
ZAINI MUNDAR SHAMBAH



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS HUKUM  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

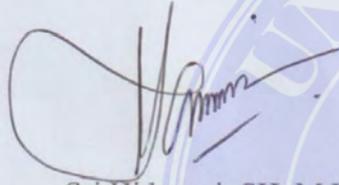
Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi :Aspek Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Dari Perusahaan (Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)  
Nama : KHAIRI ADHANSYAH  
NPM : 16.840.0260  
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I



Sri Hidayani, SH, M.Hum

PEMBIMBING II



Zaini Munawir, SH, M.Hum

DIKETAHUI:  
Ketua Bidang  
Ilmu Hukum Keperdataan



Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH

FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Aspek Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Dari Perusahaan (Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

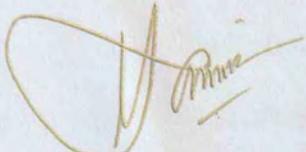
Nama : KHAIRI ADHANSYAH

NPM : 16.840.0260

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I



Sri Hidayani, SH, M.Hum

PEMBIMBING II



Zaini Munawir, SH, M.Hum

DEKAN



Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH

Tanggal Lulus: 29 Juli 2021

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KHAIRI ADHANSYAH  
NPM : 16.840.0260  
Judul Skripsi : Aspek Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Dari Perusahaan (Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

Dengan ini menyatakan:

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 30 Juli 2021



**KHAIRI ADHANSYAH**  
**NPM: 16.840.0260**

## 5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : KHAIRI ADHANSYAH

NPM : 16.840.0260

Program Studi : HUKUM

Fakultas : HUKUM

Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :**ASPEK HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI DARI PERUSAHAAN (Studi putusan No.306/pdt.sus-PHI/2018/PN.mdn)**.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 Oktober 2021

Yang menyatakan



( KHAIRI ADHANSYAH )

## ABSTRAK

### ASPEK HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI DARI PERUSAHAAN

(Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

Oleh:

**KHAIRI ADHANSYAH**

**NPM: 16.840.0260**

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: bagaimana faktor-faktor penyebab pekerja mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dan bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif, yang memiliki sifat deskriptif analisis, serta menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga buku-buku terkait dan penelitian lapangan pada Pengadilan Negeri Medan, menggunakan analisis data secara kualitatif untuk mendapatkan hasil yang akurat untuk menjawab permasalahan yang dikaji. Hasil penelitian adalah faktor-faktor penyebab pekerja mengundurkan diri pada putusan No.

306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn alasan penggugat mengundurkan diri adalah karena Tergugat selaku pihak perusahaan Melakukan Demosi (Penurunan Jabatan) terhadap Penggugat, Tergugat telah melakukan pemotongan gaji Penggugat, Tergugat tidak Membayar Sewa Rumah Dinas Penggugat dan Tergugat tidak Membayar Sewa Kendaraan Dinas Penggugat. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dengan memberikan hak-hak berupa uang penggantian hak perumahan dan perobatan berdasarkan Pasal 168 ayat 3

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta uang bantuan kos diluar domisili dan uang sewa kendaraan dinas operasional. Akibat hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn adalah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dikualifikasikan mengundurkan diri) sejak tanggal 30 Juni

2018, Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat.



## ABSTRACT

### LEGAL ASPECTS OF FULFILLING THE RIGHTS OF WORKERS WHO RESIGN FROM THE COMPANY

(Decision Study No. 306 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn)

By:

**KHAIRI ADHANSYAH**  
**NPM: 16,840.0260**

*Manpower has a very important role and position in national development. In accordance with the role and position of the workforce, it is necessary to develop manpower to improve the quality and participation in development and to increase the protection of workers and their families in accordance with human dignity. The problem in this research is: how are the factors that cause workers to resign in Decision No. 306 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn, what is the form of legal protection for the rights of workers who resign in Decision No. 306 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn and what are the legal consequences for workers who resign in Decision No. 306 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn. The research method used is normative research, which has a descriptive analytical nature, and uses data collection techniques with literature study, namely based on applicable laws and regulations as well as related books and field research at the Medan District Court, using qualitative data analysis to get accurate results to answer the problems studied. The results of the study are the factors that cause workers to resign in decision no. 306 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn The reason the plaintiff resigned was because the Defendant as the company carried out a Demotion (Decline of Position) against the Plaintiff, the Defendant had cut the Plaintiff's salary, the Defendant did not pay the Plaintiff's official residence and the Defendant did not pay Plaintiff's Service Vehicle Rental. The form of legal protection for the rights of workers who resign in Decision No.*

*306 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn by granting rights in the form of compensation for housing and medical treatment under Article 168 paragraph 3 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as well as boarding fees outside domicile and vehicle rental fees operational service. Legal consequences for workers who resigned in decision no. 306 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn is the working relationship between the Plaintiff and the Defendant who broke up based on Article 168 paragraph (1) of Law No.13 of 2003 concerning Manpower (qualified to resign) since 30 June 2018, punishing the Defendant to pay the Plaintiff's rights.*

**Keywords: Legal Aspects, Worker Rights, Resignation**



## DAFTAR ISI

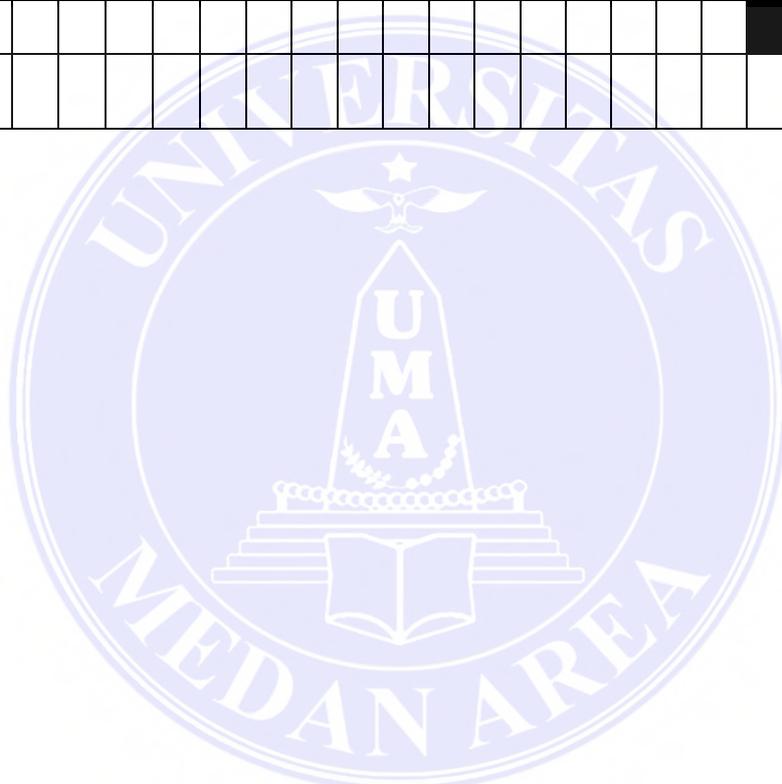
Halaman

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Pengertian Pekerja.....	12
B. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	14
C. Pengertian Pengusaha.....	17
D. Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	19
E. Pengertian Hubungan Kerja .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	23
1. Waktu Penelitian.....	23
2. Tempat Penelitian .....	23
B. Metode Penelitian.....	24
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	24
2. Metode Pendekatan.....	24
3. Sumber Data .....	25

4. Teknik Pengumpulan Data .....	26
5. Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>28</b>
A. Faktor-Faktor Penyebab Pekerja Mengundurkan Diri Pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn .....	28
B. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Pada Putusan No. 306/Pdt.Sus- PHI/2018/PN.Mdn .....	30
C. Akibat Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-Phi/2018/PN.Mdn.....	43
D. Analisis Kasus.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		September- Oktober 2020				November- Desember 2020				Januari- Februari 2021				Maret- April 2021					Mei-Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																			
2	Seminar Proposal			■	■																	
3	Penelitian					■	■	■	■													
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■					
5	Seminar Hasil																	■	■			
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																			■	■	



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenanNya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul “**Aspek Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Dari Perusahaan (Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan pemberian hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu dan Ayah yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, dan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing II Penulis,
4. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
5. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus sekretaris seminar,
6. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
8. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Mei 2021  
Penulis

**KHAIRI ADHANSYAH**





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Hukum adalah suatu peraturan, ketentuan dan ketetapan yang telah disepakati oleh masyarakat dan para penegak hukum dan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Di dalam hukum mengandung 4 (empat) unsur hukum antara lain:

1. Mengatur tingkah laku manusia,
2. Dibuat oleh lembaga yang berwenang,
3. Bersifat memaksa,
4. Memiliki sanksi yang tegas.<sup>1</sup>

Disiplin hukum pada dasarnya merupakan sistem ajaran tentang hukum. Disiplin hukum adalah ilmu hukum, terutama disiplin hukum yang berkaitan dengan kehidupan manusia atau tindak-tanduk masyarakat yang diatur oleh kaidah sosial yang telah disepakati. Hukum dapat dikaji dan dipelajari secara rasional-sistematikal-metodikal dari berbagai sudut pandang dan pendekatan<sup>2</sup>.

Kaidah hukum adalah suatu peraturan yang dibuat secara resmi oleh penguasa masyarakat atau penguasa negara, memikat setiap orang, dan berlakunya dapat dipaksakan oleh aparat penegak hukum atau aparat negara. Kaidah hukum ditujukan pada sikap lahir manusia atau perbuatan yang dilakukan manusia. Kaidah hukum tidak mempersoalkan baik buruknya sikap batin seseorang, tetapi mempersoalkan perbuatan lahiriahnya. Kaidah hukum mempunyai pengaruh

---

<sup>1</sup> C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 110

<sup>2</sup>R Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 21.

langsung dalam mendorong terjadinya perubahan sosial. Tujuan kaidah hukum adalah untuk mengubah perilaku manusia<sup>3</sup>.

Hukum merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan oleh kehidupan. Karena semua tingkah laku manusia di atur oleh hukum. Dan semua aturan yang mengatur tingkah laku manusia dibuat agar manusia tidak dapat berbuat sewenang-wenang yang dapat merebut atau merampas hak manusia lainnya. Hak-hak manusia di atur di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal

28A-J dan diatur juga di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 huruf D ayat (2), yang berbunyi :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”<sup>4</sup>

Di samping itu dalam bekerja ini para pekerja pasti memiliki suatu hak dalam bekerja agar adanya timbal balik antara pekerja dengan pelaku usaha. Pelaku usaha bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum maupun bersama-sama melalui perjanjian, menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha dalam bidang ekonomi. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pelaku usaha dan pekerja ini memiliki hubungan yang erat agar terciptanya suatu keinginan atau tujuan yang dapat dicapai oleh masing-masing pihak.

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm. 24

<sup>4</sup>Pasal 28 huruf D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

proklamasi adalah nafas Pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal adanya unsur sara.<sup>5</sup> Tetapi tingginya angka para pekerja di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan dari lapangan pekerjaan itu sendiri, sehingga angka pengangguran masih tergolong cukup tinggi.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>6</sup> Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya manusia merupakan suatu makhluk hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.<sup>7</sup> Agar

---

<sup>5</sup>Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta, hlm. 5

<sup>6</sup> Lalu Husni, 2017, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm. 21

<sup>7</sup> Ahmad Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.<sup>8</sup>

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.<sup>9</sup>

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.<sup>10</sup>

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan

---

<sup>8</sup> *Ibid* hlm. 33

<sup>9</sup> *Ibid* hlm. 36

<sup>10</sup> Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. hlm. 18

sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.<sup>11</sup>

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>12</sup>

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dan pihak pengusaha

---

<sup>11</sup> Siswanto Sastrohadwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

<sup>12</sup> Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12. hlm.23

wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep peraturan perundang-undangan. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita- citakan.

Setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.<sup>13</sup>

Berdasarkan Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn Perkasa Al Khudri Ichwan, laki-laki, lahir di Medan 21 Maret 1976, alamat Jalan Pasar I Setia Budi Gang Palapa No. 1 Lk. VII, Kelurahan Tanjung Sari, Kecamatan

---

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 25

Medan Selayang selanjutnya disebut sebagai penggugat. Melawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Medan, yang beralamat di Jalan S. Parman No. 250 E/8 Petisah Tengah Kecamatan Medan Petisah, selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Penggugat telah bekerja berdasarkan Surat Tergugat Nomor R. 0672-HCG/HCO/04/13 tanggal 16 April 2013, dengan jabatan awal sebagai Pemimpin Cabang Pembantu KCP Lubuk Pakam – Area KCP Medan, dengan status Karyawan Tetap dengan Masa Percobaan 3 (tiga) bulan. Bahwa meskipun dalam Surat Tergugat Nomor R. 0672-HCG/HCO/04/13 tanggal 16 April 2013 disebutkan masa percobaan Penggugat adalah 3 (tiga) bulan, namun status karyawan tetap Penggugat baru ditetapkan oleh Tergugat setelah 2 (dua) tahun kemudian, yaitu berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank BRI Syariah Tbk NOKEP: 068-PDR/03-2015 tanggal 26 Maret 2015 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap.

Selama Penggugat menjabat sebagai Pemimpin Kantor Cabang Pembantu (KCP) PT. Bank BRI Syariah Lubuk Pakam, Penggugat telah berusaha dan menunjukkan loyalitas serta dedikasi kepada perusahaan ic. Tergugat, hal mana dapat dibuktikan dengan tidak adanya teguran atau peringatan baik lisan maupun tertulis yang diberikan Tergugat.

Bahwa selanjutnya tanpa dasar hukum yang jelas serta tidak memberikan Surat Keputusan, Tergugat melakukan demosi atas diri Penggugat dari Pemimpin KCP Tebing Tinggi menjadi Unit *Head Outlet* Tembung KCP Medan. Bahwa Tergugat telah melakukan pemotongan gaji Penggugat untuk bulan September dan Oktober 2016, untuk bulan September dan Oktober 2016 melalui surat elektronik tentang Pemberitahuan Pengenaan Potongan Uang Gaji Proporsional dengan total

Rp.10.717.089,- (sepuluh juta tujuh ratus tujuh belas ribu delapan puluh sembilan rupiah).

Atas tindakan sewenang-wenang yang dilakukan Tergugat tersebut, telah mengakibatkan Penggugat termotivasi dan tertekan, sehingga Penggugat mengadakan permasalahan tersebut kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Tebing Tinggi, dan kemudian ditindaklanjuti dengan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, namun hasil perundingan tersebut tidak merubah apapun atas perlakuan tidak adil dan sewenang-wenang yang telah dialami Penggugat.

Tergugat memberhentikan Penggugat berdasarkan Surat Keputusan NOKEP: R. 030-PPPF/07-2018 tanggal 30 Juni 2018 tentang Hukuman Disiplin Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mangkir, dengan alasan ketidakhadiran Penggugat selama 5 hari tanpa keterangan yang sah pada periode Maret s/d Mei 2018, dalam proses pemutusan hubungan kerja Tergugat tidak melakukan pembinaan disiplin terhadap penggugat, serta tidak memenuhi kewajibannya membayarkan hak-hak penggugat.

Dalam hal ini Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, hanya menuntut apa yang menjadi haknya selama bekerja pada Tergugat. Penggugat hanya menuntut menghukum "Tergugat" untuk membayar uang hak-hak Penggugat berupa uang penggantian hak perumahan dan perobatan berdasarkan Pasal 168 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta uang bantuan kos diluar domisili dan uang sewa kendaraan dinas operasional kepada Penggugat.

Berdasarkan uraian di atas maka hal tersebut adalah latar belakang penulisan skripsi ini yang mana penelitian ini akan mengambil judul “**Aspek Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Dari Perusahaan (Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas adalah:

1. Bagaimana faktor-faktor penyebab pekerja mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn?
3. Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab pekerja mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus- PHI/2018/PN.Mdn.
3. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

#### D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan memahami tentang suatu karya ilmiah, serta mengetahui tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan hak-hak pekerja setelah mengundurkan diri.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pemenuhan hak-hak pekerja.
- c. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama pekerja agar melakukan pekerjaan dengan baik, agar tidak terjadi perselisihan dengan pihak perusahaan.
- d. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar mengetahui tanggung jawab dan memahami kewajibannya dalam memberikan hak-hak pekerja sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang Cipta Kerja yang baru yaitu *omnibus law*.

## E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.<sup>14</sup> Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor penyebab pekerja mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn karena mutasi yang dilakukan oleh pihak pengusaha tanpa alasan yang jelas, serta karena tidak dipenuhinya pembayaran fasilitas yang harusnya diterima pekerja seperti pembayaran uang sewa perumahan.
2. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dengan memberikan hak-hak berupa uang penggantian hak perumahan dan perobatan berdasarkan Pasal 168 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta uang bantuan kos diluar domisili dan uang sewa kendaraan dinas operasional.
3. Akibat hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn adanya pemutusan hubungan kerja dari pengadilan serta pemberian hak-hak pekerja yang dibuat dan dikabulkan sesuai putusan.

---

<sup>14</sup> Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press. hlm.38



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan tenaga kerja adalah:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.<sup>15</sup>

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.

---

<sup>15</sup> Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, hlm. 148.

2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>16</sup> Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.

---

<sup>16</sup> C.S.T, Kansil, 2012, *Op Cit.* hlm. 317

6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.<sup>17</sup>

## **B. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdata adalah:

a. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

b. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib

---

<sup>17</sup> Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 24-25

ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;
- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:<sup>18</sup>

- 1) Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
  - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
  - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
  - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;

---

<sup>18</sup> Soedjono Wiwoho, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 69

d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

2) Diberikan perlindungan sebagai berikut:

- a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan;
- b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
- c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
- d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>19</sup>

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan,

---

<sup>19</sup>Soedarjadi, 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25

melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.<sup>20</sup>

### C. Pengertian Pengusaha

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

---

<sup>20</sup> Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hlm. 18

<sup>21</sup> *Ibid.* hlm. 29.

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.<sup>22</sup> Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.<sup>23</sup> Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- 1) 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 dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

<sup>22</sup> Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

<sup>23</sup> W.J.S Poerwadarminta, 2014, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 191

#### **D. Hak dan Kewajiban Pengusaha**

Suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan). Yang termasuk program tersebut adalah:<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Lalu Husni *Op Cit* hlm. 143

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

#### **E. Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.<sup>25</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>25</sup> Iman Soepono, 2017, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. hlm. 55

Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan Perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>26</sup> Perjanjian Kerja merupakan awal dimulainya hubungan kerja yang dibuat atas kesepakatan dan atau kesanggupan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan.

Adapun Unsur-unsur hubungan kerja, antara lain:<sup>27</sup>

- a. Adanya Pekerjaan, pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian yang dijanjikan tidak ada, dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.
- b. Adanya Upah, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- c. Adanya Perintah, Perintah adalah hak pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.

<sup>26</sup>Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45.

<sup>27</sup>Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, hlm. 7

Di dalam hukum ketenagakerjaan terdapat dua jenis hubungan kerja, antara lain:

1. Tetap dengan masa percobaan

Pekerja yang termasuk dalam jenis hubungan ini merupakan pekerja tetap yang mempunyai hak-hak lebih besar. Hak-hak pekerja tetap biasa di atur di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yang bersifat normatif.

2. Tidak tetap terdiri dari:

- a. Harian Lepas;
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- c. Perjanjian Pemborongan<sup>28</sup>.

Implementasi hak pekerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan sebagai suatu penggabungan hak-hak para pekerja baik hak pengupahan, keselamatan, dan kesehatan para pekerja.<sup>29</sup> Pemikiran-pemikiran tersebut dapat digunakan untuk melakukan perlindungan hak bagi para pekerja. Dalam dunia kerja Hak Asasi Manusia juga harus di terapkan karena hak tersebut melekat pada diri manusia sejak lahir di bumi. Dalam dunia kerja hak-hak tersebut antara lain hak beribadah, hak menyusui, hak cuti melahirkan, hak cuti, dan hak-hak lainnya.

---

<sup>28</sup>*Ibid.*, hlm. 8.

<sup>29</sup> [https://www.researchgate.net/publication/550424655\\_IMPLEMENTASI\\_HAK\\_PEKERJA\\_DITINJAU\\_DARI\\_UU\\_RI\\_NOMOR\\_13\\_TAHUN\\_2003\\_TENTANG\\_KETENAGAKERJAAN\\_SUDY\\_ANALISIS\\_Hak\\_Keselamatan\\_dan\\_Kesehatan\\_Kerja\\_di\\_CV\\_Inna\\_Anna\\_Furniture\\_Surabaya/](https://www.researchgate.net/publication/550424655_IMPLEMENTASI_HAK_PEKERJA_DITINJAU_DARI_UU_RI_NOMOR_13_TAHUN_2003_TENTANG_KETENAGAKERJAAN_SUDY_ANALISIS_Hak_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_di_CV_Inna_Anna_Furniture_Surabaya/), diakses Sabtu pada tanggal 16 Januari 2021, pukul 11.30 wib.



## BAB III METODE

### PENELITIAN

#### A. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Januari 2021.

Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		September- Oktober 2020				November- Desember 2020				Januari- Februari 2021				Maret- April 2021					Mei-Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																					
2	Seminar Proposal																					
3	Penelitian																					
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																					
5	Seminar Hasil																					
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																					

##### 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

## B. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.<sup>30</sup>

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analisis* dari studi putusan kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.<sup>31</sup>

### 2. Metode Pendekatan

Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang, pendekatan kasus.<sup>32</sup>

- a. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani.
- b. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

<sup>30</sup> Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

<sup>31</sup> Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, hlm 163.

<sup>32</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 133

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan berdasarkan kasus yaitu Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dan Pendekatan Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### 3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer adalah data yang mencakup peraturan perundang-undangan terdiri dari:
  - 1) Undang Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan tentang ketenagakerjaan.
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus umum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan internet juga menjadi tambahan bagi penulisan penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian ini adalah:

a. Studi dokumen.

Yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.

b. Penelitian lapangan (*Field Research*)/wawancara yaitu penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja yaitu Putusan No:306/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN.Mdn.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung, dalam metode wawancara materi-materi yang akan dipertanyakan telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh penulis sebagai pedoman, metode ini digunakan agar responden bebas memberikan jawaban-jawaban dalam bentuk uraian-uraian.

#### 5. Analisis Data

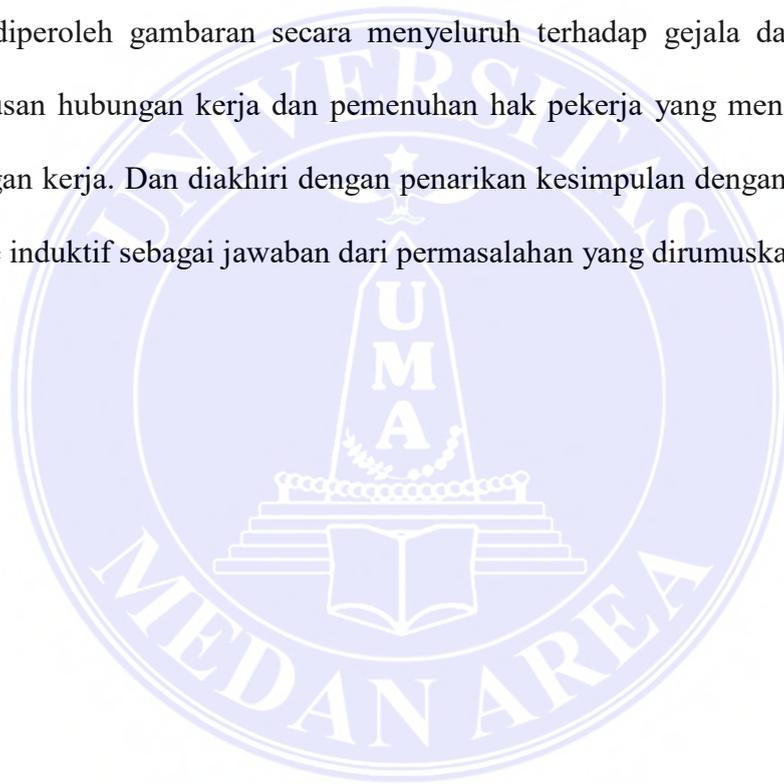
Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci.<sup>33</sup> Data kualitatif yang

---

<sup>33</sup> Syamsul Arifin 2012, *Op Cit* hlm. 66

diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja yang mengundurkan diri hubungan kerja. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Faktor-faktor penyebab pekerja mengundurkan diri pada putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn alasan penggugat mengundurkan diri adalah:
  - a. Karena Tergugat selaku pihak perusahaan Melakukan Demosi (Penurunan Jabatan) terhadap Penggugat.
  - b. Bahwa Tergugat telah melakukan pemotongan gaji Penggugat.
  - c. Tergugat tidak Membayar Sewa Rumah Dinas Penggugat.
  - d. Tergugat tidak Membayar Sewa Kendaraan Dinas Penggugat.
2. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dengan memberikan hak-hak berupa uang penggantian hak perumahan dan perobatan berdasarkan Pasal 168 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta uang bantuan kos diluar domisili dan uang sewa kendaraan dinas operasional.
3. Akibat hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri pada putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn adalah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dikualifikasikan mengundurkan diri) sejak tanggal 30 Juni 2018, sesuai dengan Surat Keputusan No. Kep:R.030-PPPF/07/2018. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang penggantian hak perumahan dan perobatan berdasarkan Pasal 168 ayat 3 Undang-undang Nomor 13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta uang bantuan kos diluar domisili dan uang sewa kendaraan dinas operasional serta, yang diperhitungkan sesuai dengan undang-undang. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp. 491.000,- (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah), serta menghukum tergugat memberikan hak-hak penggugat.

## **B. Saran**

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan para pekerja karena majunya suatu perusahaan karena adanya pekerja yang handal, harus memperhatikan fasilitas dan juga gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan juga hasil kerja, begitu juga dengan pemindahan dan kenaikan jabatan harus sesuai dengan perilaku yang baik.
2. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dikaji ulang, karena PHI tidak mampu melaksanakan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Untuk itu perlu membuat mekanisme yang dapat memenuhi asas tersebut.
3. Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Bipartit dan Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan, serta harus memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan masa kerja dan aturan hukum yang berlaku.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ahmad Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Aloysius Uwiyono, 2014, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Andi Hamzah, 2016, *KUHP dan KUHP*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- Bambang Sutiyoso. 2016. *Metode Penemuan Hukum*. UII Pres. Yogyakarta.
- C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta.
- Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.
- Iman Soepono, 2017, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Lalu Husni, 2017, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- M. Syamsudin. 2012. *Konstruksi Baru Budaya Hukum Hakim Berbasis Hukum Progresif*. Kencana. Jakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mukti Arto, 2014, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- R Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.

Siswanto Sastrohadiwiryono, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta.

Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Soedjono Wiwoho, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.

Soedarjadi, 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta

Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press.

W.J.S Poerwadarminta, 2014, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

## **C. Jurnal dan Karya Ilmiah**

Catur J S, Djongga, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Program Studi Ilmu Hukum (S2) Program Pascasarjana Universitas Pamulang.

Max Pangkey, 2017, *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada PT. Sinar Pure Foods International*, Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Unsrat

Ratna Safitri, 2012, *Hak-Hak Pekerja Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Karya Ilmiah.

Sisilia Nanik Riani, 2017, *Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh*, Jurnal Hukum Vol. 9.

Umar kasim. 2014, *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum, Vol. 2, Jakarta.

Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12

#### **D. Website**

[https://www.researchgate.net/publication/550424655\\_IMPLEMENTASI\\_HAK\\_PEKERJA\\_DITINJAU\\_DARI\\_UU\\_RI\\_NOMOR\\_13\\_TAHUN\\_2003\\_TENTANG\\_KETENAGAKERJAAN\\_Study\\_analisis\\_Hak\\_Keselamatan\\_dan\\_Kesehatan\\_Kerja\\_di\\_CV\\_Inna\\_Anna\\_Furniture\\_Surabaya](https://www.researchgate.net/publication/550424655_IMPLEMENTASI_HAK_PEKERJA_DITINJAU_DARI_UU_RI_NOMOR_13_TAHUN_2003_TENTANG_KETENAGAKERJAAN_Study_analisis_Hak_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_di_CV_Inna_Anna_Furniture_Surabaya)

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law/>

Tirto Id, <https://tirto.id/daftar-pasal-uu-omnibus-law-cipta-kerja-yang-bisa-merugikan-buruh-f5Cb>,

#### **E. Putusan**

Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn





**PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS**

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112

Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>

Email : [info@pn-medankota.go.id](mailto:info@pn-medankota.go.id), Email delegasi : [delegasi.pnmdn@gmail.com](mailto:delegasi.pnmdn@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: W2-U1 / 6039 / HK.00 / III / 2021

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 08 Februari 2021, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : KHAIRI ADHANSYAH

NIM : 168400260

Fakultas : Hukum.

Judul Skripsi : Aspek Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri dari Perusahaan (Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna wawancara atau riset.

Medan, 16 Maret 2021

An. PANITERA PENGADILAN NEGERI MEDAN

PANITERA MUDA HUKUM,



BENYAMIN TARIGAN, SH, MH



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,  
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,  
Fax : 061 736 8012 Email : [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id) Website : [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id)

Nomor : IS 2 /FH/01.10/II/2021  
Lampiran : —  
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset  
dan Wawancara

08 Februari 2021

Kepada Yth :  
Ketua Pengadilan Negeri Medan  
di-  
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Khairi Adhansyah  
N I M : 168400260  
Fakultas : Hukum  
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Aspek Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri dari Perusahaan (Studi Putusan No. 306/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Dr. Rizka Zulyadi, SH, MH

Document Accepted 21/12/21