

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu penggerak dalam kesejahteraan masyarakat adalah sebuah pekerjaan, yang mana hal tersebut dapat membantu masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebuah pekerjaan bisa didapatkan dari mana saja, salah satunya adalah bekerja dalam suatu perusahaan yang mana para pekerja bisa mendapatkan fasilitas yang baik dari perusahaan dan mendapatkan gaji yang bisa dikatakan cukup untuk memenuhi kehidupan hidup. Ketika seseorang bekerja dalam suatu perusahaan maka akan timbul suatu ikatan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, ikatan itu dinamakan Perjanjian Kerja.

Berbicara mengenai Perjanjian Kerja, isi dari perjanjian tersebut adalah antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya telah menyetujui ketentuan dibuat. Dalam substansi isi Perjanjian Kerja sendiri tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama begitupun juga dengan Peraturan Perusahaan. Beralaskan ikatan tersebut maka hubungan kerja antara pekerja dengan pengusahapun dimulai, yaitu dengan munculnya suatu kewajiban bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya di bawah pimpinan

pengusaha.¹ Namun, kewajiban tersebut berlaku bagi pengusaha untuk melaksnaakan kewajibannya, kemudian adanya suatu hak yang harus mereka dapatkan baik untuk para pekerja dan pengusaha. Seiring berjalannya waktu, ketika hak dan kewajiban tersebut telah dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan yang akan semakin meningkat.²

Dalam dunia kerja, tidak selamanya pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, hal tersebutlah dapat memicu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disingkat dengan kata PHK sudah bukan menjadi hal yang tabu bagi para pekerja namun hal tersebut sudah sesuatu hal yang lazim untuk dijumpai. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dapat terjadi karena beberapa sebab, diantaranya pengunduran diri, pemberhentian perusahaan, atau habis kontrak. Kemudian bagi para pekerja yang telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, dapat dikatakan berhak atau tidak berhak atas uang penghargaan, uang pesangon dan uang penggantian hak.³

Pemutusan Hubungan Kerja memiliki banyak bentuk dan masing-masing mempunyai konsekuensinya. Salah satunya yaitu adanya pemenuhan hak yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya, namun hak yang diberikan

¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 43.

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 45.

³ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 299-300.

tersebut tidak sama untuk setiap jenis Pemutusan Hubungan Kerja. Salah satunya yaitu pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak mendapatkan kompensasi uang pisah, uang pengganti hak cuti dan kesehatan dan pengembalian ke kota asal penerimaan. Lebih lanjut, pekerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atas kemauan sendiri juga mendapatkan uang pesangon ataupun uang penghargaan.⁴

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur, seperti adanya hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri yaitu diatur dalam Pasal 162 yang mengatur bahwa:

- (1) Pekerja yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja sendiri berhak mendapatkan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi para pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan bersama dan perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja atau Buruh yang mengundurkan diri sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum mulainya tanggal pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

Pasal 156 mengatur bahwa:

- (1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan dalam membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

⁴ Joni Bambang, *Op.cit*, hlm. 305.

- a. masa kerja kurang dari (1) satu tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang pengganti hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan dan pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Namun, peraturan tersebut nyatanya tidak diimplementasikan dengan baik oleh pengusaha kepada para pekerjanya, sehingga tidak semua pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja mendapatkan pemenuhan haknya tersebut. Salah satunya terjadi pada pekerja PT. Samku Glove yang belum mendapatkan haknya sebagai pekerja yang telah mengundurkan diri dari perusahaannya atas kemauan sendiri atau bisa disebut Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja. Prosedur yang telah dilakukan oleh pihak pekerja dalam mengajukan pengunduran diri sudah dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah disepakati⁵ akan tetapi sampai saat ini belum ada jaminan dari perusahaan mengenai pemenuhan uang penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan bagi yang memenuhi syarat serta

mengenai uang pisah yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.⁶

Pada prinsipnya, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi atas pengunduran diri seperti uang pengganti hak kepada pekerja, uang pengganti cuti, dan uang pisah. Uang kompensasi diberikan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tanpa adanya rentang waktu dalam pembayarannya. Pada dasarnya, uang kompensasi tersebut diberikan ketika telah mengundurkan diri dan pekerja berhak menuntut pemenuhan haknya kepada pengusaha.⁷ Namun, prinsip tersebut tidak dilaksanakan dengan baik di PT. Samku Glove Indonesia. Pihak pengusaha belum memenuhi uang kompensasi kepada pekerja PT. Samku Glove Indonesia setelah terjadinya pengunduran diri sedangkan pemenuhan hak tersebut adalah salah satu kewajiban pengusaha. Tindakan yang dilakukan oleh pengusaha selaku pimpinan PT. Samku Glove Indonesia tidak bisa dikatakan sebagai bentuk dari kelalaian melainkan kesalahan.⁸ Oleh sebab itu, analisis dibutuhkan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemenuhan hak atas pengunduran diri terhadap pekerja PT. Samku Glove Indonesia.

⁶ Wawancara dengan Bapak Bahari, Petugas Dinas Ketenagakerjaan, di Bantul, 11 Oktober 2018.

⁷Tri Jata Ayu Pramesti, "Kapan Seharusnya Uang Pisah Cair?" di akses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt559f647a75eed/kapan-seharusnya-uang-pisah-cair> pada tanggal 14 Mei 2019 pukul 10.11 WIB.

⁸ Wawancara dengan Bapak Bahari, Petugas Dinas Ketenagakerjaan, di Bantul, 23 Januari 2019.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut ke dalam penelitian berjudul: *Implementasi Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) Undang- Undang Ketenagakerjaan Dalam Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja PT. Samku Glove Indonesia di Kabupaten Bantul*. Penelitian ini akan difokuskan pada pemenuhan hak bagi pekerja PT. Samku Glove yang telah mengundurkan diri dari perusahaan dikaji dari prespektif hukum ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak pemutusan hubungan kerja oleh pekerja PT. Samku Glove Indonesia di Kabupaten Bantul berdasarkan Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pengusaha dalam pemenuhan hak pemutusan hubungan kerja oleh pekerja PT.Samku Glove Indonesia?

C. Tujuan Masalah

1. Mengetahui pemenuhan hak pemutusan hubungan kerja oleh pekerja PT. Samku Glove di Kabupaten Bantul berdasarkan Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja PT.Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Dari Segi Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya bagi penulis dan masyarakat.
2. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan perlindungan terhadap masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Perjanjian

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Perdata menjelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang lain atau lebih.⁹ Syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian telah dijelaskan dalam Pasal 1320 KUHP yaitu terdiri dari 4 syarat:

- a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. suatu hal tertentu; dan
- d. suatu sebab yang halal.¹⁰

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenskoms*) mempunyai beberapa pengertian yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang

⁹ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Ctk.Tiga Puluh Sembilan, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2008, hlm.338.

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.64.

berlaku. Pasal 1601a KUHPdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban”¹¹

Sehingga dapat disimpulkan adanya unsur-unsur perjanjian kerja:

- a. pekerjaan;
- b. perintah; dan
- c. upah.

Syarat syah perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata dan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa suatu perjanjian

kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan dalam melakukan suatu perbuatan hukum dan perjanjian yang dijanjikan tidak

boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan

¹¹ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 339.

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja juga harus bisa menjamin kesejahteraan dan kepastian hukum bagi para pihak.¹²

Jenis perjanjian kerja dibuat dalam 2 (dua) yaitu tertulis dan tidak tertulis (lisan). Karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing jenis perjanjian berbeda satu dengan lainnya. Perjanjian tertulis dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, sedangkan perjanjian lisan hanya membutuhkan kesepakatan semua pihak. Kekuatan pembuktian yang dimiliki oleh perjanjian tertulis lebih sempurna dibandingkan dengan perjanjian lisan, akan tetapi kekuatan pembuktian tidak mempengaruhi mengikat tidaknya perjanjian karena apabila sudah adanya kesepakatan para pihak maka perjanjian tersebut tetap memiliki sifat mengikat.¹³

Perjanjian kerja berisi tentang ketentuan-ketentuan yang disepakati oleh para pihak seperti pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, ketika peraturan tersebut dilanggar maka akan diberikan sanksi, karena peraturan tersebut bersifat mengikat sehingga wajib untuk dipatuhi. Pada dasarnya, perjanjian kerja mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja selama menjalin hubungan kerja, begitupun dengan pengusaha. Isi perjanjian kerja disesuaikan dengan peraturan yang sedang berlaku. Sementara itu,

¹² Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum* Vol. 3, 2015, 2-3.

¹³ Aziz Harianto. *Hukum Ketenagakerjaan Makana Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Ctk. Pertama. Laksbang PressIndo, 2016, hlm. 203.

perjanjian tersebut bertentangan peraturan yang berlaku dan memberikan rasa tidak nyaman kepada pekerja, maka para pihak dapat melakukan musyawarah kembali untuk memperbaiki perjanjian tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kebebasan berkontrak dan berpendapat setiap orang.

2. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berlandaskan pada perjanjian kerja yang isinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama yang ada, begitupun dengan peraturan perusahaan.¹⁴ Imam Soepomo menyatakan bahwa hubungan kerja telah terjadi ketika sudah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian yang pihak buruhnya memiliki tugas untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, dengan begitu pekerja dapat menerima upah atas jasa yang telah dilakukan. Sementara itu, pihak lainnya yaitu majikan yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁵ Kedua pengertian dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum yang muncul setelah adanya perjanjian kerja.

¹⁴ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 63.

¹⁵ Agusmidah, *Op.cit*, hlm. 43.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁶ Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya adalah masa dimana para pekerja berhenti untuk mencari nafkah, hal tersebut oleh pengusaha terhadap pekerjanya berdasarkan beberapa alasan dan keadaan.¹⁷

Pemutusan hubungan kerja di atas, dapat dibagi dalam beberapa golongan¹⁸:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian yang telah disepakati antara pihak pekerja dengan pengusaha. Proses pemutusan hubungan kerja ini terjadi dengan sendirinya akan tetapi para pihak akan memberitahukan apabila perjanjian kerja telah berakhir. Pemberitahuan yang dilakukan oleh kedua belah pihak harus disesuaikan dengan kesepakatan yang ada.

¹⁶ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.197.

¹⁷ Aloysius Uwiyono et, al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 136.

¹⁸ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. Ketujuh, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, hlm. 177-186.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dapat dilakukan dengan persetujuan pengusaha bahkan pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa persetujuan dari pihak lain. Namun, pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan tertentu atau pada perjanjian waktu tertentu. Jika pekerja melakukan pemutusan hubungan kerja dengan keadaan tersebut, maka pekerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pengusaha sebanyak upah pekerja yang bisa didapatkan sampai perjanjian berakhir kecuali adanya keadaan yang mendesak.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja ini sering terjadi dalam kehidupan masyarakat karena alasan perusahaan atau kesalahan dari pihak pekerja. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan ataupun tanpa izin dari panita penyelesaian perselisihan perburuhan. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan selagi memiliki alasan yang jelas.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja yang diputus karena ada alasan penting. Pasal 1603 KUHperdata menjelaskan bahwa setiap pihak berhak

untuk mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan untuk memutus suatu perjanjian kerja. Pihak pengadilan akan mengabulkan permohonan dan menetapkan perjanjian kerja telah berakhir setelah kedua belah pihak yang bersangkutan dipanggil untuk dimintai keterangannya.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menjelaskan bahwa pengusaha wajib memenuhi hak-hak yang pekerja dapatkan setelah di PHK atau mengundurkan diri. Hak-Hak yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tersebut adalah¹⁹ :

- a. uang pesangon;
- b. uang penghargaan masa kerja; dan
- c. uang pengganti hak.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris.

Fokus penelitian utamanya adalah implementasi ketentuan hukum yang senyatanya diterapkan dalam lapangan. Penelitian ini membahas tentang implementasi pemenuhan hak dari pengusaha kepada pekerja yang telah melakukan pengunduran diri.

¹⁹ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 207-210.

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan pendekatan langsung terhadap peraturan perundang-undangan yang diberlakukan.

3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah tentang “Implementasi Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja PT. Samku Glove Indonesia di Kabupaten Bantul”

4. Subjek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala PT. Samku Glove Indonesia Kabupaten Bantul
- b. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul; dan
- c. Pekerja PT. Samku Glove Indonesia.

5. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 bagian yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu Pekerja PT. Samku Glove Indonesia dan Ketua Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul.

b. Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara yuridis yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis meliputi buku, majalah, surat kabar, literatur, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik pengumpulan data primer yaitu dengan melalui wawancara dengan Pekerja PT. Samku Glove Indonesia dan Ketua Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul.

b. Teknik pengumpulan data sekunder yaitu melalui studi kepustakaan dan studi dokumen serta arsip.

7. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengkaji dan menelaah hasil pengolahan data. Analisis data dilakukan secara kualitatif, artinya menguraikan data secara bermutu dalam kalimat yang teratur, runtut, logis dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.

G. Sistematika Penulisan

Bab pertama berisi penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional, dan metode penelitian yang digunakan. Penutup pada bagian akhir dijelaskan mengenai sistematika penulisan.

Bab kedua berisi kajian normatif mengenai hubungan kerja beserta unsur-unsurnya, perjanjian kerja beserta unsur-unsurnya, pemutusan hubungan kerja beserta unsur-unsurnya, penegakan hukum beserta unsur-unsurnya dan hak-hak tenaga kerja beserta unsur-unsurnya. Pada bagian ini akan dikemukakan pendekatan teoritik mengenai pokok permasalahan yang diangkat. Data yang akan digunakan sebagai bahan dalam penulisan bersumber dari peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur hukum.

Bab ketiga akan berisi pembahasan atau pembahasan atau pemaparan hasil analisis data yang telah diperoleh. Pertama, akan menjelaskan tentang hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Samku Glove Indonesia kemudian diteruskan dengan bagaimana pemenuhan hak dari pemutusan hubungan kerja oleh pekerja PT. Samku Glove Indonesia ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. Bab tiga juga menjelaskan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi keterlambatan pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri.

Bab keempat berisi kesimpulan dan syarat terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas. Kesimpulan akan berisi tentang garis besar tentang

apa yang telah dikemukakan pada sebelumnya dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian.

Daftar pustaka merupakan daftar referensi yang digunakan penulis untuk mendukung materi penulisan skripsi ini. Referensi yang digunakan berupa buku-buku hukum dan peraturan perundang-undangan.

