

BAB III
PEMENUHAN HAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PEKERJA
PT. SAMKU GLOVE INDONESIA DI KABUPATEN BANTUL SESUAI
DENGAN PASAL 162 DAN PASAL 156 AYAT (4)
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

A. Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja PT. Samku Glove di Kabupaten Bantul berdasarkan Pasal 162 dan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Deskripsi Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja PT. Samku Glove Indonesia di Kabupaten Bantul

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yang terjadi di setiap perusahaan seperti pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, dan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau pengunduran diri. Salah satu contohnya adalah pemutusan hubungan kerja oleh pekerja yang terjadi di PT. Samku Glove Indonesia.

Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri adalah pekerja yang memiliki kinerja dan loyalitas yang baik, hal

tersebut dibuktikan dengan tidak ada surat peringatan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Alasan para pekerja mengundurkan diri adalah alasan pribadi bukan karena sebuah perselisihan di dalam perusahaan. Berikut data pekerja yang mengundurkan diri⁷⁶:

| No. | Nama | Gaji/Upah | Masa Kerja | Sisa Cuti Kerja | Jabatan |
|-----|------|----------------|------------------|-----------------|----------|
| 1 | KT | Rp 1. 527. 150 | 8 tahun 1 bulan | 10 hari | Sewig |
| 2 | DF | Rp 1. 527. 150 | 3 tahun 8 bulan | 10 hari | Sewig |
| 3 | IS | Rp 1. 527. 150 | 7 tahun 7 bulan | 10 hari | Operator |
| 4 | KA | Rp 1. 527. 150 | 4 tahun 11 bulan | 10 hari | Operator |
| 5 | SE | Rp 1. 527. 150 | 9 tahun 5 bulan | 10 hari | Operator |

Pengunduran diri yang dilakukan oleh para pekerja PT. Samku Glove Indonesia sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan pimpinan perusahaan PT. Samku Glove Indonesia juga sudah mengizinkan pengunduran diri tersebut dengan adanya bukti surat keterangan kerja yang diberikan kepada para pekerja. Namun, pemberian izin tersebut tidak diimbangi dengan adanya pemberian uang kompensasi karena para pekerja yang mengundurkan diri.⁷⁷ Oleh sebab itu, pengusaha dianggap belum memenuhi haknya kepada para pekerja yang telah mengundurkan diri.

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu KT dkk, Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri, di Bantul, 23 Januari 2019.

⁷⁷ *Ibid.*

Awalnya pihak pengusaha menolak untuk memberikan uang kompensasi akan tetapi kebijakan tersebut berubah. Pengusaha memberikan penawaran kompensasi per orang sebesar 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) kepada para pekerja yang mengundurkan diri dengan kondisi perusahaan yang tidak menentu sebagai alasannya.⁷⁸ Sementara itu, para pekerja menolak tawaran tersebut karena mereka menuntut uang pengganti hak dan uang kompensasi lainnya terkait dengan pengunduran diri, pendapat para pekerja tersebut disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁹ Oleh karena itu, pengusaha dianggap telah melakukan kesalahan karena tidak menjalankan ketentuan Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) sebagai dasar dalam penentuan jumlah uang pengganti hak dan uang kompensasi lainnya.

2. Analisis Implementasi Pasal 156 ayat (4) dan Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan

Kerja oleh Pekerja PT. Samku Glove Indonesia di Kabupaten Bantul

Pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja akan

berdampak terputusnya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh kedua

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu P, Supervisor PT. Samku Glove Indonesia, Di Bantul, 23 Januari 2019.

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu KT dkk, Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri, di Bantul, 23 Januari 2019.

belah pihak secara otomatis. Pemutusan hubungan kerja terjadi karena beberapa alasan yang melatarbelakanginya diantaranya yaitu⁸⁰:

- a. pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- b. perusahaan yang mengalami perubahan kepemilikan akan berakibat pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, apabila dari pihak pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- c. pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika perusahaan tutup karena kerugian yang dialami oleh perusahaan secara berkelanjutan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun;
- d. pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika perusahaan perusahaan yang tidak mampu membayar kewajibannya kepada pekerja (perusahaan pailit), sehingga pihak perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja karena ketidakmampuan tersebut;
- e. pekerja mangkir adalah pekerja yang tidak masuk selama 5 (lima) hari berurut-turut tanpa adanya keterangan yang tertulis, sehingga keadaan tersebut dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri atau mengundurkan diri;
- f. pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat, contohnya

⁸⁰ Abdul R Budiono, *Op,cit*, hlm. 61-68.

seperti pekerja melakukan perbuatan asusila dan judi pada saat bekerja, pekerja yang melakukan kejahatan seperti penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan, pekerja melakukan perbuatan yang memiliki ancaman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih di lingkungan kerja; dan

g. pekerja memutuskan hubungan kerja dengan pihak perusahaan.

Hubungan kerja bisa terputus karena adanya pengunduran diri. Beberapa alasan dilakukannya pengunduran diri oleh pekerja yaitu ingin mengembangkan kemampuannya di tempat lain, permasalahan atau konflik di dalam perusahaan, dan alasan pribadi. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau biasa disebut dengan pengunduran diri juga terjadi pada pekerja PT. Samku Glove Indonesia dengan dilatarbelakangi oleh alasan pribadi.

Alur proses pengunduran diri yang dilakukan oleh para pekerja PT. Samku Glove Indonesia yaitu diawali dengan adanya permohonan pengunduran diri secara lisan kepada pihak pengusaha dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari dimulainya tanggal pengunduran diri, kemudian status yang dimiliki pekerja tidak terikat dengan ikatan dinas, dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal pengunduran diri telah ditetapkan.⁸¹ Proses pengunduran diri

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Bahari, Petugas Dinas Ketenagakerjaan, di Bantul, 23 Januari 2019.

tersebut telah disesuaikan dengan Pasal 162 ayat (3) Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (a) pekerja harus mengajukan permohonan pengunduran diri tidak secara lisan akan tetapi secara tertulis dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum dimulainya tanggal pengunduran diri;
- (b) status pekerja tidak memiliki keterikatan dengan ikatan dinas; dan
- (c) kewajiban yang dimiliki oleh pekerja tetap dilaksanakan seperti biasanya sampai dengan tanggal dimulainya pengunduran diri.

Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri juga sudah mendapatkan izin dari pimpinan perusahaan dalam pengunduran diri, hal tersebut disertai dengan pemberian surat keterangan pengalaman kerja. Sementara itu, para pekerja yang mengundurkan diri belum mendapatkan kompensasi dalam bentuk apapun dari pihak perusahaan.⁸² Para pekerja tersebut belum mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan (2) yang mengatur bahwa:

- (1) Pekerja atau buruh yang sudah mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4);
- (2) Bagi pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

⁸² Wawancara dengan Ibu KT dkk. Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri, di Bantul, 7 Mei 2019.

Uang pengganti hak dan uang pengganti cuti diatur secara lebih lanjut dalam Pasal 156 ayat (4) yaitu:

- (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:
 - 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 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:
- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 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;
 - 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.

Berdasarkan penjelasan diatas, hak-hak yang dapat diberikan oleh pengusaha PT. Samku Glove Indonesia kepada pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku adalah:

a. Uang Pengganti Hak

Uang pengganti hak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 162 ayat (1) menjelaskan bahwa pengusaha wajib memberikan uang pengganti hak kepada pekerja yang mengundurkan diri. Sementara itu, Pasal 156 ayat (4) mengatur bahwa uang pengganti hak didapatkan dari hasil penjumlahan 15% (lima belas perseratus) yang kemudian dikalikan uang pesangon sebesar dua

kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸³

b. Uang Pengganti Sisa Cuti

Pasal 156 ayat (4) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa uang pengganti sisa cuti termasuk salah satu uang kompensasi yang diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri. Cara penghitungan uang pengganti sisa cuti adalah $1/25 \times$ upah \times hak cuti yang belum diambil.⁸⁴

c. Uang Pisah

Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa uang pisah hanya berlaku bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan tidak memiliki hubungan secara langsung kepada pengusaha dalam menjalankan tugas serta fungsi pengusaha, besar dan pelaksanaannya diatur dalam dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.⁸⁵ Namun, apabila perusahaan tidak memiliki sebuah peraturan yang berlaku, uang pisah tetap bisa diberikan kepada pekerja yang mengundurkan diri. Perhitungan uang pisah bisa digantikan

⁸³ Wawancara dengan Bapak Bahari, Petugas Dinas Ketenagakerjaan, di Bantul, 23 Januari 2019.

⁸⁴ Putusan Mahkamah Agung Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017 /PN.Yyk.

⁸⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dengan uang penghargaan masa kerja. Ketentuan tersebut diatur dalam Putusan MA Nomor 104 K/Pdt.sus/2017.⁸⁶

Pada kenyataannya, ketentuan tersebut tidak dilaksanakan oleh PT. Samku Glove Indonesia dengan baik. Awalnya pengusaha menolak untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang mengundurkan diri sesuai dengan kebiasaan perusahaan, akan tetapi pengusaha merubah kebijakannya dengan menawarkan uang kompensasi kepada para pekerja senilai Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) sesuai dengan keadaan perusahaan yang tidak menentu.⁸⁷ Kebijakan pengusaha PT. Samku Glove Indonesia tidak dapat dibenarkan karena cara penentuan dan perhitungan uang kompensasi bertentangan dengan Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ketentuan lainnya. Uang kompensasi yang bisa didapatkan oleh setiap pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu:

a. KT

1) Uang Pengganti Hak

⁸⁶ Tri Jata Ayu Primesti, "Uang Pisah Bagi Pekerja yang Mengundurkan Diri", <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt543b8f000b5bf/uang-pisah-bagi-karyawan-yang-mengundurkan-diri>, pada tanggal 14 Mei 2019, pukul 11.53 WIB

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu P, Supervisor Perusahaan PT. Samku Glove Indonesia, di Bantul, 23 Januari 2019.

$$\text{UPH} = 15\% ((2 \times 9 \times 1.527.150,00) + (3 \times 1.527.150,00))$$

$$\text{UPH} = 15\% (27.488.700,00 + 4.581.450,00)$$

$$\text{UPH} = \text{Rp } 4.810.523,00$$

2) Uang Pengganti Sisa Cuti

$$\text{USC} = 1/25 \times \text{upah} \times \text{hari cuti yang belum diambil}$$

$$\text{USC} = 1/25 \times 1.527.150,00 \times 10$$

$$\text{USC} = \text{Rp } 610.860,00$$

3) Uang Pisah

$$\text{UP} = 3 \times 1.527.150,00$$

$$= \text{Rp } 4.581.450,00$$

$$\text{Total} = \text{uang pengganti hak} + \text{uang pengganti sisa cuti} + \text{uang pisah}$$

$$= 4.810.523,00 + 610.860,00 + 4.581.450,00$$

$$= \text{Rp } 10.002.833,00$$

Jadi yang diterima oleh KT yaitu Rp 10.002.833,00

b. DF

1) Uang Pengganti Hak

$$\text{UPH} = 15\% ((2 \times 4 \times 1.527.150,00) + (2 \times 1.527.150,00))$$

$$\text{UPH} = 15\% (12.217.200,00 + 3.054.300,00)$$

$$\text{UPH} = \text{Rp } 2.290.725,00$$

2) Uang Pengganti Sisa Cuti

$$\text{USC} = 1/25 \times \text{upah} \times \text{hari cuti yang belum diambil}$$

$$\text{USC} = 1/25 \times 1.527.150,00 \times 10$$

$$\text{USC} = \text{Rp } 610.860,00$$

3) Uang Pisah

$$\text{UP} = 2 \times 1.527.150,00$$

$$= \text{Rp } 3.054.300,00$$

$$\text{Total} = \text{uang pengganti hak} + \text{uang pengganti sisa cuti} + \text{uang pisah}$$

$$= 2.290.725,00 + 610.860,00 + 3.054.300,00$$

$$= \text{Rp } 5.963.885,00$$

Jadi yang diterima oleh DF yaitu Rp 5.963.885,00

c. IS

1) Uang Pengganti Hak

$$\text{UPH} = 15\% ((2 \times 8 \times 1.527.150,00) + (3 \times 1.527.150,00))$$

$$\text{UPH} = 15\% (24.434.400,00 + 4.581.150,00)$$

$$\text{UPH} = \text{Rp } 4.352.332,00$$

2) Uang Pengganti Sisa Cuti

$$\text{USC} = 1/25 \times \text{upah} \times \text{hari cuti yang belum diambil}$$

$$\text{USC} = 1/25 \times 1.527.150,00 \times 10$$

$$\text{USC} = \text{Rp } 618.860,00$$

3) Uang Pisah

$$\text{UP} = 3 \times 1.547.150,00$$

$$= \text{Rp } 4.581.150,00$$

$$\text{Total} = \text{uang pengganti hak} + \text{uang penggantisisa cuti} + \text{uang pisah}$$

$$= 4.352.332,00 + 618.860,00 + 4.581.150,00$$

$$= \text{Rp } 9.544.342,00$$

Jadi yang diterima oleh IS yaitu Rp 9.544.342,00

d. KA

1) Uang pengganti hak

$$\text{UPH} = 15\% ((2 \times 5 \times 1.527.150,00) + (2 \times 1.527.150,00))$$

$$\text{UPH} = 15\% (15.271.500,00 + 3.054.300,00)$$

$$\text{UPH} = \text{Rp } 2.748.870,00$$

2) Uang Pengganti Sisa Cuti

$$\text{USC} = 1/25 \times \text{upah} \times \text{hari cuti yang belum diambil}$$

$$\text{USC} = 1/25 \times 1.527.150,00 \times 10$$

$$\text{USC} = \text{Rp } 610.860,00$$

3) Uang Pisah

$$\text{UP} = 2 \times 1.527.150,00$$

$$= \text{Rp } 3.054.300,00$$

$$\text{Total} = \text{uang pengganti hak} + \text{uang pengganti sisa cuti} + \text{uang pisah}$$

$$= 2.748.870,00 + 610.860,00 + 3.054.300,00$$

$$= \text{Rp } 6.414.030,00$$

Jadi yang diterima oleh KA yaitu Rp 6.414.030,00

e. SE

1) Uang Pengganti Hak

$$\text{UPH} = 15\% ((2 \times 9 \times 1.527.150,00) + (4 \times 1.527.150,00))$$

$$\text{UPH} = 15\% (27.488.700,00 + 6.108.600,00)$$

$$\text{UPH} = \text{Rp } 5.039.596,00$$

2) Uang Pengganti Sisa Cuti

$$\text{USC} = 1/25 \times \text{upah} \times \text{hari cuti yang belum diambil}$$

$$\text{USC} = 1/25 \times 1.527.150,00 \times 10$$

$$\text{USC} = \text{Rp } 610.860,00$$

3) Uang Pisah

$$\text{UP} = 4 \times 1.527.150,00$$

$$= \text{Rp } 6.108.600,00$$

$$\text{Total} = \text{uang pengganti hak} + \text{uang pengganti sisa cuti} + \text{uang pisah}$$

$$= 5.039.596,00 + 610.860,00 + 6.108.600,00$$

$$= \text{Rp } 11.759.055,00$$

Jadi hak yang diterima oleh SE yaitu Rp 11.759.055,00

Pada dasarnya, pengusaha PT. Samku Glove Indonesia wajib memenuhi uang kompensasi atas pengunduran diri sesuai dengan

ketentuan yang berlaku. Uang pengganti hak, uang pengganti cuti, dan uang pisah adalah uang kompensasi atas pengunduran diri yang bisa didapatkan oleh pekerja dari pengusaha. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Namun, ketentuan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik oleh pengusaha PT. Samku Glove Indonesia. Dalam hal ini, pengusaha menggunakan kebiasaan dan pertimbangan sendiri dalam penentuan uang kompensasi karena Peraturan Perusahaan PT. Samku Glove Indonesia masih dalam proses pengesahan kembali di Disnakertrans Kabupaten Bantul.⁸⁸ Oleh karena itu, pemenuhan hak yang dilakukan pengusaha PT. Samku Glove Indonesia terhadap pekerja tidak sesuai dengan Pasal 162 dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

B. Faktor-Faktor yang Menghambat Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja PT Samku Glove Indonesia di Kabupaten Bantul

1. Analisis Faktor-Faktor yang Menghambat Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja PT. Samku Glove Indonesia

Pengunduran diri adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha. Pekerja yang melakukan

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Bahari, Petugas Dinas Ketenagakerjaan dan Transportasi Bantul, di Bantul, 23 Januari 2019.

proses pengunduran diri sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka mereka berhak atas uang pengganti hak dan uang kompensasi lainnya sebagai bayaran atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Pengusaha tidak boleh menentukan jumlah dan pemberian hak tersebut hanya berdasarkan pertimbangan pribadi tanpa adanya dasar yang jelas karena semua tindakan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja harus sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada kenyataannya, tidak semua pengusaha memenuhi hak para pekerja yang mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti pengusaha PT. Samku Glove Indonesia yang belum memenuhi hak-hak para pekerja yang mengundurkan. Sementara itu, para pekerja sudah melalui proses pengunduran diri sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan izin serta surat keterangan pengalaman bekerja dari pihak pengusaha.

Ada beberapa faktor yang menghambat pihak pengusaha dalam pemenuhan uang pengganti hak dan uang kompensasi lainnya terhadap pekerja yang mengundurkan diri seperti pengusaha berkeberatan untuk memberikan uang kompensasi kepada para pekerja yang mengundurkan diri, pendapat yang berbeda antara pihak pekerja dengan pengusaha dalam penentuan uang kompensasi, dan

pihak pengusaha kurang memiliki itikad baik dari dalam menyelesaikan perselisihan dengan pihak pekerja.

a. Pengusaha Berkeberatan untuk Memberikan Uang Kompensasi kepada Pekerja yang Mengundurkan Diri

Uang pengganti hak dan uang kompensasi lainnya adalah hak yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja secepatnya setelah izin pengunduran diri diberikan, akan tetapi proses tersebut tidak berjalan dengan baik di PT. Samku Glove Indonesia. Pengusaha menolak untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang mengundurkan diri karena hal tersebut dianggap telah menjadi kebiasaan bagi perusahaan. Alasan pengusaha menggunakan kebiasaan sebagai dasar dalam bertindak karena peraturan perusahaan yang masih dalam proses pengesahan kembali di Dinas Ketenagakerjaan dan Transportasi Kabupaten Bantul. Kebijakan pengusaha tersebut tidak dapat dibenarkan karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak disetujui oleh pihak pekerja. Pihak pekerja pun telah mengetahui adanya hak yang bisa diterima atas pengunduran diri mereka sehingga para pekerja tersebut meminta atas pemenuhan hak kepada pengusaha.⁸⁹

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu KT dkk. Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri, di Bantul, 7 Mei 2019.

Pasal 111 ayat (2) menjelaskan bahwa segala ketentuan, kebiasaan bahkan peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dan apabila bertentangan, maka yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹⁰ Kebiasaan yang menjadi sumber hukum bagi pengusaha PT. Samku Glove Indonesia dalam membuat kebijakan secara hukum bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 156 ayat (1) menjelaskan bahwa apabila pemutusan hubungan kerja terjadi, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak kepada pihak pekerja.⁹¹ Proses pemberian uang kompensasi menjadi terhambat karena dasar kebijakan pengusaha dalam menolak pemberian uang pengganti hak dan uang kompensasi lainnya bertentangan dengan ketentuan yang berlaku serta keinginan dari pihak pekerja, sehingga upaya penyelesaian bipartit harus dilakukan untuk mencapai kesepakatan.

- b. Pendapat yang Berbeda antara Pekerja dengan Pengusaha dalam Penentuan Uang Kompensasi

⁹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹¹ *Ibid.*

Faktor kedua, pengusaha PT. Samku Glove Indonesia dan pekerja memiliki pendapat yang berbeda dalam penentuan jumlah uang kompensasi atas pengunduran diri pada saat proses penyelesaian bipartit. Perbedaan pendapat tersebut menjadi salah satu faktor terlambatnya pemberian uang kompensasi kepada pekerja yang mengundurkan diri. Pihak pengusaha memberikan penawaran kepada para pekerja yang mengundurkan diri per orang sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) akan tetapi jumlah tersebut tidak disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Alasan pengusaha hanya memberikan uang kompensasi sebanyak itu karena kondisi perusahaan yang tidak menentu dan jumlah tersebut dinilai sudah cukup.⁹² Namun, para pekerja menolak penawaran tersebut karena perhitungan uang kompensasi yang diberikan oleh pengusaha tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, para pekerja yang mengundurkan diri menuntut uang kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁹³

Jumlah uang kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pasal 162

⁹² Wawancara dengan Ibu P, Supervisor PT. Samku Glove Indonesia. di Bantul, 23 Mei 2019.

⁹³ Wawancara dengan Ibu KT dkk. Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri, di Bantul, 7 Mei 2019.

dan Pasal 156 ayat (4) mengatur tentang hak apa saja yang didapatkan oleh pekerja yang mengundurkan diri dan cara perhitungan uang pengganti hak. Sementara itu, perhitungan uang kompensasi lainnya yaitu uang sisa cuti dan uang pengganti hak diatur oleh masing-masing peraturannya. Uang pengganti cuti diatur dalam pasal 156 ayat (4) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan perhitungan uang pengganti cuti diatur dalam pasal Pasal 9 ayat (1) Kementrian Negeri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/MEN/VI/2014 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur.⁹⁴

Sementara itu, Pasal 162 ayat (2) menjelaskan tentang pemberian uang pisah, kemudian perhitungannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁹⁵ Jika tidak adanya peraturan yang mengatur mengenai uang pisah, pengusaha dapat memberikan uang pisah kepada pekerja sesuai dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut berdasarkan pada

⁹⁴ Putusan Mahkamah Agung Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017 /PN.Yyk.

⁹⁵ *Ibid.*

Putusan MA Nomor.104 K/Pdt.sus/17.⁹⁶ Perbedaan pendapat kedua belah pihak berakibat pada kemunduran pemberian uang kompensasi sehingga proses penyelesaian permasalahan ini tidak berujung pada tahap bipartit akan tetapi penyelesaian dilanjutkan ke tahapan selanjutnya.

- c. Pengusaha Memiliki Itikad Baik yang Minim dalam Menyelesaikan Perselisihan dengan Pihak Pekerja.

Pengusaha PT. Samku Glove Indonesia yang kurang memiliki itikad baik dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Hal tersebut terlihat selama proses penyelesaian baik bipartit sampai dengan mediasi seperti pihak pengusaha beberapa kali tidak mengindahkan panggilan untuk hadir dalam proses bipartit dan mediasi, sehingga proses penyelesaian perselisihan berjalan lamban dan masih berlangsung sampai saat ini.⁹⁷ Tindakan yang dilakukan oleh pengusaha tidak dibenarkan karena hal tersebut bersifat merugikan dan tidak menjamin kesejahteraan pihak pekerja yang mengundurkan diri.

⁹⁶ Tri Jata Ayu Primesti, “Uang Pisah Bagi Pekerja yang Mengundurkan Diri”, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt543b8f000b5bf/uang-pisah-bagi-karyawan-yang-mengundurkan-diri>, pada tanggal 14 Mei 2019, pukul 11.53 WIB.

⁹⁷ Wawancara dengan Ibu KT dkk. Pekerja PT. Samku Glove Indonesia yang mengundurkan diri, di Bantul, 7 Mei 2019