

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dibentuk bertujuan untuk kepentingan bisnis dengan motif untuk mendapatkan keuntungan secara terus menerus. Perusahaan yang baik wajib mematuhi berbagai peraturan termasuk peraturan di bidang Ketenagakerjaan. Pengusaha wajib memperhatikan dan melindungi hak-hak para Pekerja agar tercipta hubungan industrial yang harmonis yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Namun pada praktiknya dalam dunia Ketenagakerjaan masih banyak ditemukan Perusahaan-Perusahaan yang tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan sehingga merugikan para Pekerja yang berakibat menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial.

Di Indonesia peraturan di bidang Ketenagakerjaan diatur oleh 3 pilar yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Di samping itu berbagai Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang menjadi turunan dari ketiga Undang-Undang tersebut berfungsi melengkapi khasanah hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

Ketenagakerjaan merupakan semua peraturan hukum yang terkait dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam Hubungan Kerja, serta sesudah Hubungan Kerja sehingga dapat diartikan bahwa seluruh undang-undang Ketenagakerjaan tidak hanya berlaku selama proses bekerja saja akan tetapi selama masih ada ikatan Hubungan Kerja antara Perusahaan terhadap tenaga kerjanya maka Buruh/Pekerja mempunyai hak dan kewajiban dalam Perusahaan dan begitupun sebaliknya.(Darda Syahrial.)

Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah mengatur masing-masing pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban agar tercipta Hubungan Industrial yang harmonis. Namun demikian dalam tataran implementasi di lapangan masih banyak ditemukan pihak Pengusaha maupun pihak Pekerja yang tidak menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana mestinya sehingga mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan hal yang sering terjadi dikarenakan terdapat perselisihan dan kondisi ini akan memberikan dampak kepada kedua belah pihak, sehingga bagi Pekerja yang di pandang dari sudut ekonomis memiliki kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak Pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja oleh suatu pihak akan mendapatkan pengaruh psikologis, ekonomis, serta finansial. (Sulistyo)

Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja juga terjadi di Sulawesi Tengah yakni antara PT. Sulawesi Mining Investment (Perusahaan) dengan Wa ode Niniarnianti (Pekerja). Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak memberikan surat tertulis kepada Pekerja atas dugaan Pekerja telah melakukan kesalahan berat yakni perkelahian dengan rekan kerja. Namun pada saat proses persidangan pihak Perusahaan menyampaikan bahwa pihak Pekerja telah melakukan pengunduran diri sehingga Perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk mengeluarkan surat tertulis dan memberikan pesangon. Hal tersebut dibantah oleh pihak Pekerja yang menyatakan dirinya tidak pernah mengajukan pengunduran diri kepada pihak Perusahaan. Atas perbedaan pendapat tersebut maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu telah mengeluarkan Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2018/PN PAL yang kemudian Mahkamah Agung juga mengeluarkan Putusan No. 472 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

Atas permasalahan tersebut di atas Penulis tertarik untuk melakukan kajian terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu (PHI PN Palu) dan Putusan Mahkamah Agung yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan judul : **“Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mengundurkan Diri , Studi Kasus Putusan Kasasi No. 472 K/Pdt.Sus-PHI/2020”**.

Berdasarkan latar belakang di atas maka Penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja mengundurkan diri yang diajukan oleh Pengusaha dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu No 32/Pdt.Sus-PHI/2018/PN PAL Jo. Putusan Kasasi No. 472 K/Pdt.Sus-PHI/2020 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang ditetapkan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu No 32/Pdt.Sus-PHI/2018/PN PAL Jo. Putusan Kasasi No. 472 K/Pdt.Sus-PHI/2020 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Metode penelitian dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yakni penelitian hukum yang menjangkau penelitian kepada prinsip-prinsip hukum serta sistematika hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum, dimana penelitian dikaji dengan cara meneliti bahan pustaka, yang disebut dengan penelitian kepustakaan.(Sri Mamudji, et.al.). Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yakni memperoleh masalah dan memusatkan perhatian terhadap masalah-masalah dalam ini dan hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diberikan kesimpulannya. Kemudian untuk memperoleh data penelitian Penulis menggunakan bahan-bahan hukum yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dan Putusan PHI PN Palu No. 32/Pdt.Sus-PHI/2018/PN PAL *juncto* Putusan Mahkamah Agung No. 472 K/Pdt.Sus-PHI/2020.