

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI YANG TIDAK MENDAPATKAN UANG PESANGON BERDASARKAN PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN PENGADILAN NEGERI NOMOR 122/PDT.SUS-PHI/2020/PN.BDG)**

Stephen William<sup>1</sup>, Helvis<sup>2</sup>  
Universitas Esa Unggul, Jakarta

### **ABSTRAK**

Secara filosofis yuridis kedudukan pekerja tidak setara dengan pengusaha, karena ada hubungan diperatas atau hubungan subordinasi, sehingga kedudukan pengusaha selalu berada diatas pekerja. Demikian juga pengusaha dalam memerintah tidak boleh semena-mena, tetapi harus seirama dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku bahkan harus sesuai dengan keadaan sarana-sarana pendukungnya. Penelitian ini menggunakan metode normative empiris. Data penelitian dikumpulkan melalui bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian ini seharusnya pihak perusahaan tersebut seharusnya memberikan atau membayarkan uang pesangon bagi pekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Apalagi kalau pihak pekerja mengundurkan diri akibat di demosi oleh pihak perusahaan dengan alasan yang tidak jelas. Dengan Pertimbangan Hakim atau *Ratio Decidendi* dapat menciptakan kepastian hukum dalam rangka penegakan hukum dan terjaminnya keadilan bagi para pihak yang berperkara. Saran yang penulis berikan dalam persoalan ini adalah perusahaan tidak boleh asal atau sembarangan untuk mendemosi karyawannya, bila tidak ada alasan yang mendasar. Karena jika dilihat dari kasus yang penulis angkat, karyawan di demosi oleh perusahaan dengan alasan yang tidak jelas dan memang tidak terbukti kalau si karyawannya berbuat seperti apa yang diterangkan. Dalam memutus perkara Hakim harus lebih tegas dan adil dalam memberikan dan menjatuhkan hukuman agar tidak ada pihak yang dirugikan. Dalam memutus perkara juga Hakim harus bisa bersikap netral tidak memihak pada pihak manapun, agar bisa tercipta putusan yang seadil-adilnya bagi kedua belah pihak.

**Kata Kunci: Demosi, Uang Pesangon, Ketenagakerjaan**

### **ABSTRACT**

*Philosophically, juridically, the position of workers is not equal to that of entrepreneurs, because there is a relationship of superiority or subordination, so that the position of entrepreneurs is always above workers. Likewise, entrepreneurs in governing must not be arbitrary, but must be in line with the provisions of the applicable legislation and must even be in accordance with the state of their supporting facilities. This research uses normative empirical methods. Research data was collected through primary and secondary legal materials. The results of this research suggest that the company should provide or pay severance pay to workers in accordance with the provisions of the applicable law. Especially if the worker resigns as a result of being demoted by the company for unclear reasons. With the Judge's Consideration or Ratio Decidendi, legal certainty can be created in the context of law enforcement and ensuring justice for the parties involved in the case. The advice that the author gives in this matter is that companies should not be careless or haphazard in demoting their employees, if there is no fundamental reason. Because if you look at the case that the author raised, the employee was demoted by the company for unclear reasons and it is not proven that the employee did what was described. In deciding cases, judges must be more firm and fair in giving and imposing sentences so that no party is harmed. In deciding cases, the judge must also be able to act neutrally and not take sides with any party, so that a decision can be made that is as fair as possible for both parties.*

**Keywords: Demotion, Severance Pay, Employment.**

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam industri jasa, karena industri jasa sebagai Lembaga yang menghasilkan produk berupa layanan/ jasa. Elemen SDM memainkan peran penting dalam semua kegiatan yang ada dalam industri jasa. Oleh karena itu manajemen perlu mengembangkan program dan strategi untuk mempertahankan karyawan. Dalam upaya mengurangi terjadinya pergantian karyawan, harus dimulai dari upaya mengurangi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dan membuat karyawan ingin bertahan bekerja pada perusahaan (Susanti, et al, 2020).

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu langkah yang dilakukan dalam melakukan suatu penelitian yang akan diteliti. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian *normative empiris*. Metode *normative empiris* yaitu penelitian *normative* yang di dukung oleh data-data empiris dalam bentuk wawancara

### **Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg dan di dukung oleh hasil wawancara dengan Dwi selaku salah satu pihak dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang di Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek.

### **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder merupakan semua bahan-bahan kepustakaan yang meliputi buku, karya tulis, dan jurnal hukum.

### **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedi.

## **KASUS POSISI & SEJARAH PERKEMBANGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG UANG PESANGON BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI**

## **Kasus Posisi**

Berdasarkan kasus ini bermula ketika pada tanggal 14 November 2019 secara tiba-tiba Penggugat (**Uus Usnadi**) dikejutkan oleh adanya surat mutasi dari Terguga (**PT. TA GLOBAL INDONESIA**) dengan No. 760/SM-TAG/XI/2019 yang pada pokoknya menyatakan bahwa mulai hari itu juga (tanggal 14 November 2019) Penggugat dipindahkan dari bagian *Cutting* ke bagian *Cleaning Service (KBS)*. Di dalam surat mutasi tersebut, tidak dijelaskan dasar, alasan dan pertimbangan dilakukannya mutasi terhadap Penggugat (**Uus Usnadi**). Juga tidak disebutkan landasan hukum apa yang digunakan untuk melakukan mutasi tersebut.

Mengingat upaya secara Bipartit yang dilakukan Penggugat (**Uus Usnadi**) melalui SEKAR TAGI dan OPSI telah gagal akhirnya OPSI mencatatkan perselisihan ini ke Disnakertrans Kab.Sukabumi.Pada tanggal 24 Januari 2020 telah dilakukan sidang mediasi. Dalam Mediasi tersebut Tergugat (**PT. TA GLOBAL INDONESIA**) juga menyatakan tidak akan membayar upah Penggugat (**Uus Usnadi**) apabila masih diam di Pos Satpam dan tidak melakukan pekerjaan dibagian *Cleaning Service*, sehingga dengan terpaksa Penggugat (**Uus Usnadi**) melakukan pekerjaan dibagian *Cleaning Service* namun Penggugat (**Uus Usnadi**) menyatakan proses perselisihan ini akan tetap dilanjutkan mengingat Penggugat (**Uus Usnadi**) masih menyatakan menolak mutasi tersebut dan meminta kepada Mediator agar dilakukan Mediasi yang kedua.

Pada tanggal 25 Februari 2020 telah dilakukan sidang Mediasi kedua didalam Mediasi kedua itupun tidak menemukan kata sepakat, hingga akhirnya pada tanggal 10 Maret 2020 Mediator Hubungan Industrial menerbitkan surat anjuran No. 565/1284-HI&Syaker. Isi surat anjuran tersebut pada pokoknya menyatakan Tergugat (**PT. TA GLOBAL INDONESIA**) boleh melakukan mutasi kepada Penggugat (**Uus Usnadi**). Pendapat Mediator Hubungan Industrial tersebut mengacu pada Pasal 5 Peraturan Perusahaan (PP) yang ada di Perusahaan Tergugat (**PT. TA GLOBAL INDONESIA**).

Mutasi yang dilakukan Tergugat (**PT. TA GLOBAL INDONESIA**) sama sekali tidak memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum Penggugat (**Uus Usnadi**). Seharusnya Mutasi diarahkan untuk menempatkan Penggugat (**Uus Usnadi**) pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan serta sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitasnya, bukan malah sebaliknya. Jika memang benar Penggugat (**Uus**

**Usnadi**) dianggap sering tidak masuk karena alasan sakit, maka mekanisme yang lebih cocok adalah dengan mekanisme surat peringatan (itupun jika benar-benar tidak masuknya Penggugat (**Uus Usnadi**) karena dianggap melanggar ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan).

## **Sejarah Perkembangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Uang Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri.**

### **PERKEMBANGAN HUKUM**

#### **KETENAGAKERJAAN PERIODE 1945-1969.**

Pada awal berdirinya Negara Republik Indonesia, ketenagakerjaan belum merupakan masalah serius yang harus ditangani. Hal ini karena selain seluruh rakyat masih sibuk pada perjuangan mempertahankan kemerdekaan yang telah diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan penting saat itu masih dikuasai oleh negara sehingga masalah ketenagakerjaan terutama perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh belum begitu terasa menonjol. Setelah adanya pengakuan kedaulatan oleh pemerintah Belanda lewat Konferensi Meja Bundar, perhatian rakyat terutama pekerja/buruh mulai beralih ke masalah sosial ekonomi. Hingga Tahun 1951 di bidang ketenagakerjaan baru diundangkan satu undangundang, yaitu

UU No. 12 Tahun 1948 yang bertitel Undang-Undang Kerja. Mengingat saat itu negara Republik Indonesia masih berbentuk negara Serikat maka undang-undang tersebut hanya berlaku untuk Negara Republik Indonesia. Baru pada Tahun 1951 dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 UU Kerja Tahun 1948 dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia. Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 memuat aturan-aturan dasar tentang pekerjaan yang boleh dilakukan anak, orang muda dan wanita, aturan tentang waktu kerja, waktu istirahat, dan tempat kerja. Undang-Undang ini hanya berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan tidak berlaku untuk siswa/murid magang yang bersifat pendidikan, orang yang memborong pekerjaan di perusahaan, dan narapidana yang dipekerjakan.

Kondisi ketenagakerjaan saat itu yang mendasari terbentuknya P4P dan P4D banyak diwarnai perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat asas yang dianut saat itu adalah demokrasi liberal maka para pihak yang berseteru saling memaksakan kehendaknya masing-masing lewat kekuatan yang dimiliki. Pekerja/buruh selalu menggunakan kekuatan mogok kerja untuk memaksakan kehendak sementara pengusaha selalu menggunakan keunggulan sosial ekonomi dalam menekan pekerja/buruh.

Guna mengatasi keadaan ini, pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan, di antaranya adalah Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (sekarang disebut Perjanjian Bersama) yang memberikan kedudukan seimbang antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam menyusun syarat-syarat kerja di perusahaan. Selain itu juga diundangkan Undang-Undang No. 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan Penutupan (LockOut) di Perusahaan, Jawatan, dan Bidang yang Vital, serta Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang melarang pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tanpa izin dari P4D dan P4P.

Pada masa setelah Tahun-Tahun tersebut, kondisi ketenagakerjaan mulai membaik dan jarang ditemui konflik ketenagakerjaan yang berarti. Hal ini juga disebabkan bangsa Indonesia saat itu lebih memusatkan perhatiannya pada masalah-masalah politik kenegaraan di mana terjadi pergantian pemerintahan dari pemerintah Orde Lama ke pemerintah Orde Baru.

Sejalan dengan perkembangan kehidupan sosial ekonomi masyarakat, pemerintah orde baru mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan guna mengganti ketentuan lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di tanah air dalam rangka memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan kepada warga negara.

### **PERKEMBANGAN HUKUM**

#### **KETENAGAKERJAAN PERIODE 1969-2003.**

Pada Tahun 1969 Pemerintah Orde Baru mengeluarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur tentang Pokok-pokok yang dijadikan kebijakan dalam mengatur ketenagakerjaan di tanah Air. Berdasarkan UU ini dikeluarkan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja guna mencegah dan membatasi kecelakaan kerja yang selalu menimbulkan kerugian pada pihak pekerja/buruh dan mewajibkan pengusaha untuk melakukan hal-hal yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja termasuk memberikan alat-alat keselamatan kerja secara cuma-cuma kepada pekerja/buruh.

Dalam rangka reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan tersebut, pemerintah bersama DPR telah mengundangkan beberapa undang-

undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut adalah UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU No. 21 Tahun 2000 memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus serta menjadi atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh guna memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti dengan undang-undang ini. Selain mencabut ketentuan lama, UU ini juga dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia sejak dimulainya era reformasi pada Tahun 1998.<sup>1)</sup>

#### **PERKEMBANGAN OMNIBUS LAW**

Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 diundangkan pada 3 Oktober 1997, pada saat peralihan orde baru ke era reformasi sehingga kemudian diundangkan Undang-Undang No. 11 Tahun 1998, yang menunda pelaksanaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan menyatakan semua undang-undang yang dibatalkan oleh Pasal 198 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tetap berlaku hingga 1 Oktober 2000. Kemudian pemberlakuan kembali ditunda hingga 1 Oktober 2002 berdasarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-undang (Undang-Undang No. 28 Tahun 2000). Penundaan dilakukan dikarenakan pemerintah dengan DPR sedang mempersiapkan adanya sebuah UU Ketenagakerjaan baru yang dapat mengakomodir semua kepentingan baik itu kepentingan pengusaha, pekerja, maupun penguasa. Politik hukum pembentuk undang-undang wajib memperhatikan keterwakilan semua kepentingan

dalam suatu proses pembentukan peraturan perundangundangan demi memenuhi asas keadilan dan asas keseimbangan, keserasian dan keselarasan. Asas keadilan penting mencerminkan keadilan proposional kepada setiap warganegara, sedangkan asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan mencerminkan keseimbangan, keserasian dan keselarasan antara kepentingan perorangan, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>2)</sup>

Adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dari segi masyarakat dan budaya hukum menunjukkan masalah ketenagakerjaan sudah sangat identik dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sehingga masyarakat akan berpedoman pada Undang-Undang ini apabila ada masalah ketenagakerjaan. Budaya hukum masyarakat tersebut tercermin pada saat terdapat benturan antara peraturan pemerintah (PP) Pengupahan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu masyarakat langsung resisten dengan PP, sehingga muncul ketaatan parsial pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Beberapa hal tersebut menunjukkan banyak permasalahan dalam proses pembentukan dan penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, namun terdapat sejumlah manfaat dari aturan ini. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah menciptakan kepastian hukum, meski terdapat tumpang tindih yang terjadi karena Undang-Undang tersebut tidak memperhatikan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kepentingan tiga stakeholders penting (pengusaha, pekerja dan pemerintah) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga telah lebih diakomodir. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga telah menciptakan sejumlah kemanfaatan berupa pendapatan yang lebih baik bagi para buruh, dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah ada sebelumnya.

Berbeda dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, proses pembentukan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tidak terlalu panjang. Undang-Undang diajukan ke DPR pada bulan Februari 2020 dan diundangkan November 2020 (kurang dari satu tahun). Hanya saja pro kontra terkait Undang-Undang ini masih terus berlanjut hingga saat ini, uji materil terhadap berbagai pasal telah diajukan ke MK. Uji formil terkait proses pembentukan Undang-Undang juga diajukan. Pada akhirnya MK lah yang menentukan apakah terdapat pelanggaran konstitusi terkait Undang-Undang ini sesuai dengan Pasal 56 Undang-

---

<sup>1)</sup> Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalla Indonesia, Jakarta. 2004, hlm 10.

---

<sup>2)</sup> Penjelasan Pasal 6 UU No. 12 Tahun 2011 tentang *Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*

Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.<sup>3)</sup>

**Analisis Permasalahan  
PENEGAKAN DAN PERLINDUNGAN  
HUKUM BAGI PEKERJA YANG  
MENGUNDURKAN DIRI YANG TIDAK  
MENDAPATKAN UANG PESANGON  
SESUAI DENGAN KETENTUAN PADA  
PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN.**

Penegakan bagi pekerja yang mengundurkan diri yang tidak mendapatkan uang pesangon sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Adanya Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg ini pekerja mendapatkan haknya yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja yang pada dasarnya uang pesangon adalah biaya penyambung hidup pekerja. Namun, dengan tidak adanya penegakan atas putusan, pekerja yang hendak dimutasi malah mendapat sebaliknya, tidak mendapat uang pesangon yang menjadi haknya sesuai perundang-undangan.

Seharusnya pekerja yang mengundurkan diri dari suatu perusahaan yang sudah bekerja selama bertahun-tahun, maka pihak perusahaan tersebut seharusnya memberikan atau membayarkan uang pesangon bagi pekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Apalagi kalau pihak pekerja mengundurkan diri akibat di demosi (penurunan jabatan) oleh pihak perusahaan dengan alasan yang tidak jelas.

Perusahaan bisa saja tetap membayar uang pesangon kepada karyawan-karyawan yang diputus hubungan kerjanya dengan acra dicicil. Hal ini tentu saja harus menjadi suatu kesepakatan bersama dengan para karyawan. Dengan kata lain, kata sepakat timbul atas kesepakatan kedua belah

pihak, bukan hanya satu pihak saja. Harus ada konsensus

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga terdapat kelemahan yang dimana bahwa pihak perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya untuk membayarkan uang pesangon terhadap pekerja yang mengundurkan diri akibat dampak demosi dari perusahaannya tersebut tidak mendapat sanksi apapun itu. Seharusnya jika sudah ditetapkan dan diputuskan untuk membayar uang pesangon terhadap pekerja, pihak perusahaan harus membayarkannya karna uang pesangon tersebut bertujuan untuk bisa menyambung kehidupan si pekerja untuk ke depannya. Sedangkan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law terdapat sanksi pidana yang mengatur apabila perusahaan tidak membayarkan uang pesangon terhadap pekerja.

Diberikannya uang pesangon bagi pekerja, maka dapat berguna bagi pekerja yang telah mengundurkan diri akibat di mutasi atau di demosi untuk bisa tetap menjalankan atau memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PUTUSAN  
PENGADILAN NEGERI NOMOR  
122/PDT.SUS-PHI/2020/PN.BDG.**

Apabila kita berbicara mengenai penegakan hukum, kita harus berangkat dari esensi dari penegakan hukum itu sendiri. Penegakan hukum merupakan suatu hal yang didambakan oleh masyarakat. Hasil dari suatu hukum yang ditegakkan yaitu keadilan. Hal itulah yang disengani oleh semua orang.

Penulis telah melakukan wawancara kepada Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang .Dalam wawancara kali ini, penulis bermaksud untuk menggali lebih dalam mengenai uang pesangon dan juga hak-hak apa saja yang di dapat oleh karyawan pasca di PHK ataupun karyawan yang mengeluarkan diri akibat faktor perusahaan yang mendemosi karyawannya secara tidak patut.

Dwi merupakan salah satu pihak dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan menjabat di Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek.

Selama wawancara yang penulis lakukan dengan Dwi, beliau mengatakan bahwa mengundurkan diri sebenarnya adalah salah satu bagian dari PHK dan sudah ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Dwi mengatakan bahwa pihak perusahaan masih ada yang menerapkan Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 dan ada juga yang sudah menerapkan Undang-Undang Hak Cipta Kerja. Pihak Pemerintah pada dasarnya masih memberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun dalam Undang-Undang Cipta

---

<sup>3)</sup> Mia Kusuma Fitriana, “Peranan Politik Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia Sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Negara”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.12 No. 2, 2015, hlm.22-25.

Kerja ada beberapa Pasal yang telah dihapus, diganti, dan juga diperbaharui.

Dwi mengatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja sebenarnya lebih efisien, karna menurut mereka (Pemerintah) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memperhatikan karyawan kontrak atau PKWT dibanding dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Pihak Dinas Ketenagakerjaan atau Disnaker juga sebenarnya berkeinginan agar dalam Undang-Undang yang baru ataupun yang lama tidak ada pihak yang dirugikan dan harus bisa dibuat secara adil.

Dwi mengatakan bahwa kewenangan Dinas Ketenagakerjaan atau Disnaker di Kabupaten/Kota hanya sebatas pembinaan kepada perusahaan-perusahaan, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau belum. Beda halnya dengan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, mereka melakukan penindakan kepada perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan yang ada dalam Undang-Undang dan dilakukan oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Jika ada perusahaan yang ketahuan telah melanggar ketentuan yang ada dalam Undang-Undang, maka pihak perusahaan akan diberikan sanksi-sanksi administrative dan sanksi pidana.<sup>4)</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan, keadilan masih kurang tercermin. Hal ini timbul dari kasus yang penulis angkat dalam tesis ini. Hal ini tercermin dari tidak adanya hasil yang terbaik dari hak yang di dapat oleh pekerja yang mengundurkan diri akibat demosi oleh perusahaan, sehingga pihak pekerja dianggap tidak menemukan adanya suatu keadilan.

Berdasarkan analisis penulis, penulis bisa memahami bahwa penegakan hukum dan efektivitas hukum di Indonesia masih sangat minim. Dalam suatu perkara, masih dibutuhkan waktu, tenaga dan biaya yang luarbiasa. Terlebih kepada biaya, hukum cenderung berpihak kepada pihak yang kuat. Kuat di sini dalam arti segi biaya. Masih lemahnya penegakan hokum oleh penegak hukum itu sendiri.

Penulis beranggapan bahwa penegakan hukum dalam arti penindakan terhadap pelanggaran memang kurang efektif karena peran pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan atau Disnaker di daerah lebih kepada pengawasan. Pengawasan itupun dilakukan

terhadap pelaporan rutin perusahaan yang disampaikan (wajib lapor ketenagakerjaan).

Penulis dapat menjabarkan apabila ditinjau dari aspek sosiologis mengapa putusan tidak dilakukan eksekusi. Putusan tersebut tidak dilaksanakan karena secara sosiologis hukum memang berpihak kepada pihak yang kuat, pihak yang memiliki kekuasaan dan kemampuan ekonomi yang cukup. Hal ini juga cukup sejalan dengan dengan teori-teori yang penulis gunakan dalam penulisan tesis ini.

Berdasarkan analisis penulis, Majelis Hakim harus lebih mempertimbangkan lagi dalam memutuskan suatu perkara. Dengan Pertimbangan Hakim atau *Ratio Decidendi* dapat menciptakan kepastian hukum dalam rangka penegakan hukum dan terjaminnya keadilan bagi para pihak yang berperkara.

Penulis juga beranggapan bahwa pihak Majelis Hakim melalui Pengadilan harus bisa tegas terhadap pihak yang kalah dalam Persidangan, agar pihak yang kalah atau perusahaan bisa melaksanakan kewajibannya untuk bisa memberikan haknya kepada pihak yang kalah atau pekerja. Dengan dilaksanakannya kewajiban dari pihak yang kalah atau perusahaan, maka hak dari pihak yang kalah atau pekerja bisa didapat dan di penuhi dengan baik.

Dalam kenyataannya putusan sering sekali pihak yang dikalahkan tidak melaksanakannya dengan sukarela sehingga diperlukan bantuan dari pengadilan untuk melaksanakan putusan tersebut secara paksa. Pihak yang dimenangkan dapat mohon pelaksanaan putusan (eksekusi) kepada pengadilan yang akan melaksanakannya secara paksa (*execution forcee*).

Dalam kasus yang penulis angkat, pihak Pimpinan Ketua Pengadilan Negeri Bandung yang berhak secara langsung untuk memerintahkan agar dapat di eksekusinya pembayaran uang pesangon oleh pihak yang kalah atau perusahaan kepada pihak yang menang atau pekerja.

Berdasarkan analisis penulis mengenai kasus yang diangkat, penulis berharap agar pihak Dinas Ketenagakerjaan atau Disnaker lebih memperhatikan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia agar tidak seenaknya untuk mendemosi pekerja nya jika tidak ada alasan yang relevan untuk mendemosi. Pihak perusahaan juga tidak bisa mendemosi si pekerjan bila tidak dengan acuan dengan peraturan perundang-undangan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan si pekerja juga, apakah dengan di demosi kesejahteraan karyawan atau pekerja terjamin atau tidak. Pihak Dinas Ketenagakerjaan atau Disnaker juga harus bersikap tegas bagi perusahaan yang kedapatan

---

<sup>4)</sup> Hasil Wawancara tanggal 06 April 2023 dengan Dwi S.H., M.H selaku Bidang Hubungan Industrial & Jamsostek Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan harus memberikan sanksi tegas juga terhadap pihak perusahaan tersebut agar tidak terjadi lagi seperti hal tersebut.

Berdasarkan analisis penulis juga, walaupun menurut pihak Dinas Ketenagakerjaan atau Disnaker beranggapan bahwa peraturan sekarang jauh lebih efektif, baik dan adil, tapi belum tentu masyarakat luas bisa beranggapan yang sama akan hal itu. Jadi seharusnya peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang sekarang alangkah lebih baik kalau bisa lebih dibuat secara efektif dan adil bagi kesejahteraan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

## **Simpulan dan saran**

### **Simpulan**

#### **PENEGAKAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI YANG TIDAK MENDAPATKAN UANG PESANGON SESUAI DENGAN KETENTUAN PADA PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat kelemahan yang dimana pihak perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya untuk membayar uang pesangon bagi pekerja yang mengundurkan diri akibat di demosi tidak mendapatkan sanksi apapun itu baik sanksi perdata maupun pidana, sedangkan dalam Undang-Undang Omnibus Law sudah dijelaskan bahwa pihak perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya untuk membayarkan uang pesangon diberikan sanksi pidana baik sanksi untuk membayar denda ataupun dalam kurungan penjara. Dengan adanya sanksi yang diberikan oleh pihak perusahaan yang melanggar atau menyimpang, maka bisa memberikan efek jera bagi si perusahaan tersebut.

Penegakan hukum di Indonesia, khususnya dibidang ketenagakerjaan masih belum efektif. Hal ini tercermin dari kasus yang penulis angkat, dimana belum adanya ketegasan penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Cipta Kerja. Hal ini sangat memprihatikan karena berhubungan serta dengan keadilan dan perlindungan hukum di Indonesia.

Mutasi kerja merupakan hal yang umum dilakukan oleh perusahaan. Mutasi kerja dapat saja dilakukan kapan saja. Esensi dari mutasi yang sebenarnya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari perusahaan tersebut. Masalah mutasi merupakan hal yang waja terjadi di suatu perusahaan. Dalam kasus yang penulis angkat dalam tesis ini, pekerja malah tidak mendapatkan

apa yang menjadi haknya, yaitu uang pesangon, uang pernghargaan masa kerja. Hal ini terjadi karena tidak efektifnya suatu putusan. Pemberian uang pesangon kepada pekerja yang diputus hubungan kerjanya merupakan hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan karena uang pesangon sendiri merupakan hak dari pekerja.

Perusahaan juga dengan seenaknya mendemosi pekerja dengan begitu saja tanpa adanya alasan yang jelas untuk mendemosi si pekerja tersebut.

#### **PUTUSAN PENGADILAN NEGERI NOMOR 122/PDT.SUS-PHI/2020/PN.BDG DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003.**

Hakim dalam memutus suatu perkara, harus lebih teliti dalam melihat dan mencermati apa yang menjadi *Ratio Decidendi* dalam perkara tersebut. Hakim harus memiliki konstruksi *Legal Reasoning* yang kuat dalam menalarkan suatu perkara.

Ketua Pengadilan Negeri tidak secara tegas melihat apakah pihak yang kalah atau perusahaan sudah melakukan kewajibannya untuk membayarkan uang pesangon kepada pihak yang menang atau pekerja.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg, pihak Pengadilan tidak mengeksekusi kalau pihak perusahaan tidak membayarkan uang pesangon bagi pekerja yang mengundurkan diri akibat di demosi.

Uang pesangon yang menjadi hak dari pekerja sangat dibutuhkan apalagi untuk menyambung hidup pekerja selama pekerja belum mendapatkan pekerjaan yang baru

### **Saran**

#### **PENEGAKAN DAN PERLINDUNGAN HOKUM BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI YANG TIDAK MENDAPATKAN UANG PESANGON SESUAI DENGAN KETENTUAN PADA PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Perusahaan tidak boleh asal atau sembarangan untuk mendemosi karyawannya, bila tidak ada alasan yang mendasar. Karena jika dilihat dari kasus yang penulis angkat, karyawan di demosi oleh perusahaan dengan alasan yang tidak jelas dan memang tidak terbukti kalau si karyawannya berbuat seperti apa yang diterangkan.

Seharusnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan dan mencantumkan sanksi-sanksi apa saja baik sanksi

perdata maupun pidana di dalamnya, sehingga tidak ada lagi pihak perusahaan yang bersikap semena-mena dengan pekerja atau buruh.

Perusahaan yang tidak menjalankan atau melaksanakan kewajiban yang sudah ditetapkan dan diputuskan oleh Pengadilan yang sudah bersifat *Inkracht* atau tetap harus diberikan sanksi tegas agar tidak mengulangi perbuatannya kembali dan juga bisa memberikan efek jera bagi pihak perusahaannya tersebut.

Pihak Dinas Ketenagakerjaan harus memperhatikan isi dari PP/PKB dari perusahaan terhadap si karyawan atau pekerja apakah sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau belum, agar pihak karyawan atau pekerja tidak merasakan di rugikan akibat ulah dari si perusahaan nantinya. Dengan adanya PP/PKB yang ada dalam perusahaan dengan karyawan atau pekerja, bisa meminimalisir kesenjangan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan atau pekerja.

Pihak Dinas Ketenagakerjaan juga seharusnya bersikap tegas dan adil bagi perusahaan yang terdapat tidak menerapkan peraturan perundang-undangan yang ada dan telah menyimpang dari undang-undang yang ada, karena jika tidak ditindak lanjuti maka pihak perusahaan bisa saja akan mengulangi kesalahan atau perbuatannya tersebut. Pihak Dinas Ketenagakerjaan juga harus memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang kedapatan telah menyimpang dari undang-undang yang ada, agar memberikan efek jera bagi si perusahaan.

### **Putusan Pengadilan Negeri Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.**

Pemerintah, khususnya Mahkamah Agung harus lebih proaktif dalam menjalannya suatu eksekusi atas putusan. Kurangnya sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang dapat dijadikan alasan dalam proses eksekusi suatu putusan. Suatu putusan harus berlaku efektif bagi pihak-pihak yang terlibat dalam suatu perkara, baik yang kalah maupun yang menang. Hal ini sebenarnya merupakan suatu hal yang esensi mengenai efektivitas suatu putusan.

Dalam suatu perkara pasti ada pihak yang menang dan ada pihak yang kalah. Penulis dalam hal ini dapat menyarankan pihak yang kalah harus dengan secara sukarela menjalankan isi putusan. Hal ini juga dapat menjadi cerminan untuk perkara-perkara lain yang akan datang setelahnya agar pihak yang kalah dapat menjalankan isi putusan secara sukarela.

Pihak perusahaan juga harus menuangkan dan menjabarkan semua perjanjian dengan pihak karyawan atau pekerja di dalam PP/PKB. Dengan dituangkannya semua isi perjanjian, maka pihak perusahaan harus terbuka dan memperlihatkan apa isi dari PP/PKB baru pihak karyawan atau pekerja bersedia untuk mendatangi isi dari PP/PKB nya tersebut.

Pihak Pengadilan pun harus lebih melihat dan mengetahui apakah pihak yang kalah sudah menjalankan dan memenuhi kewajibannya atau tidak. Kalau belum dijalankannya kewajiban bagi pihak yang kalah, maka Pengadilan bisa mengeksekusi dengan tegas bahwasanya pihak yang kalah harus segera menjalankan kewajibannya tersebut.

Pihak Dinas Ketenagakerjaan juga harus mengecek dan mengetahui apa isi dari PP/PKB pihak perusahaan dengan pihak karyawan atau pekerja apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau belum. Pihak Dinas Ketenagakerjaan juga nantinya harus bisa berlaku tegas bagi perusahaan yang terbukti dan nyata telah melanggar atau menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada.

### **Daftar Pustaka**

#### **1. Buku**

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Bambang, R. J. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Pustaka Setia, Bandung, 2013).
- Friedrich, Carl Joachim. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. (Bandung: Nuansa dan Nuansamedia, 2004).
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Bina Ilmu, Surabaya, 1987).
- \_\_\_\_\_. *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*. (Bandung: Amico, 2003).
- Husni, Lulu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).
- Kansil, C.S.T. *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).

- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2014).
- Manulang, S. H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Rineka Citra, 1998).
- Marzuki, P. M. *Penemuan Hukum oleh Hakim*. (Jakarta: Graha Ekpress. 2014).
- Mertokusomo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. (Yogyakarta: Liberty, 1982).
- Muchsin, M. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003)
- Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makasar: Aksara Timur. 2018).
- Options, New Life. *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka. 1995).
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2012).
- \_\_\_\_\_. *Sisi-sisi lain dari Hukum di Indonesia*. (Jakarta: Kompas, 2003).
- Rifai, A. *Penemuan Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2010).
- Sastrohadwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo. 2005).
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju. 2009).
- Setiono. *"Rule of Law"*. (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004).
- Soekanto, Soejono. *Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*. Yogyakarta: UII Press. 1983).
- Suharto. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Surabaya: PT. Indah. 1995).
- Sunindhia, Y. W., dan Ninik Widiyanti. *Masalah PHK dan pemogokan*. (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988).
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2009).
- Streers, Richard M. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlanmga. 1985).
- Tambunan. *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe. 2022).
- Tanya, B. L., Simanjuntak, Y. N., & Hage, M. Y. *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010).
- Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*. (Bandung: Mandar Maju. 2004).
- Tunggal, Iman Sjahputra. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Harvarindo. 2013).
- Wijayanti, Asri. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*. (Jakarta: PT. Bina Aksara. 2003).
- Yamit, Zulian. *Manajemen Produksi dan Operasi*. (Jakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII. 2003).
- Zaeni, Asyhadie. *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007).

## 2. Undang-Undang

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## 3. Jurnal

- Fitriana, Mia Kusuma, *Peranan Politik Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia Sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Negara*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol.12 No. 2, 2015, (hlm.22-25).
- Kristanto, Harris, *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 1, Maret, 2015, (hlm. 87-88).
- Praditya, I Made Dwi Indra, *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Di Wina Holiday Villa*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016, (hlm. 3540).
- Putra, Andika Pramana, *Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No 825 K/PDT.SUS-PHI/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi*, Jurnal Hukum Adigama, Volume 1, Nomor 1, 2018, (hlm. 4) .
- Rosalina, Iga, *Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan*. Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), (hlm. 3).