

## Jurist-Diction

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

### KERUGIAN PERUSAHAAN AKIBAT PENGUNDURAN DIRI PEKERJA WAKTU TERTENTU TANPA ADANYA PEMBERITAHUAN KEPADA PERUSAHAAN

**Elsa Indira Larasati**

elsa.indira@yahoo.com

Universitas Airlangga

#### **Abstract**

*Before starting an employment relationship employers and workers have to make a work agreement that includes elements such as employment, wages, and orders. This aims to avoid misunderstanding between the rights and obligations of each party. Even though the work agreement has been made clearly, it does not rule out the possibility that a violation will occur, namely the unilateral termination of employment. Termination of employment can not only be done by employers, but workers can also terminate employment by resigning. The provision of employment termination by workers can only be done which set out in Article 162 paragraph 3 of law number 13 of 2003 concerning Labor. One of them consists the resignation to the company that must be carried out at least one month before making a resignation. If the workers violate these rules, workers could be sanctioned in accordance with the rules in Article 62 of the Labor Law. In addition, other sanctions can also be given, namely the detention of the original worker diploma carried out by the employer, this is due to the fact that diplomas are valuable objects that are used as collateral when workers commit violations.*

**Keywords:** *Workers/Laborers; Termination of Employment; Resignation; Diploma Detention.*

#### **Abstrak**

Sebelum memulai adanya hubungan kerja, pengusaha dan Pekerja/buruh harus membuat perjanjian kerja yang memuat unsur – unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini bertujuan agar tidak menimbulkan kesalah-pahaman antara masing – masing hak dan kewajiban para pihak. Walaupun perjanjian kerja telah dibuat secara jelas, tidak menutup kemungkinan bahwa akan terjadi suatu pelanggaran yaitu adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. PHK tidak hanya dapat dilakukan oleh pengusaha, namun pekerja pun dapat melakukan PHK dengan cara mengundurkan diri. Ketentuan PHK oleh pekerja hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat – syarat yang telah ditetapkan pada Pasal 162 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang salah satunya memuat bahwa pengunduran diri kepada perusahaan harus dilakukan minimal satu bulan sebelum melakukan pengunduran diri. Apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap aturan tersebut maka pekerja dapat dikenakan sanksi sesuai dengan aturan pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Serta sanksi lain yaitu adanya penahanan ijazah asli pekerja yang dilakukan oleh pengusaha, karena ijazah merupakan benda berharga yang digunakan sebagai jaminan ketika pekerja melakukan pelanggaran.

**Kata Kunci:** *Pekerja/Buruh; Pemutusan Hubungan Kerja; Pengunduran Diri; Penahanan Ijazah.*

#### **Pendahuluan**

Tidak ada manusia yang akan menerima segala macam nasibnya tanpa berbuat apa-apa. Tentu mereka akan terus berusaha untuk mencapai cita-cita dan memenuhi setiap kebutuhan dasarnya berupa kebutuhan sandang, pangan, dan papan untuk mempertahankan

kelangsungan hidupnya serta mewujudkan suatu negara yang adil, makmur, dan sejahtera. Apabila kebutuhan dasar telah terpenuhi dapat dikatakan bahwa manusia tersebut telah hidup cukup sejahtera. Namun terdapat juga kebutuhan – kebutuhan tambahan seperti kebutuhan tersier yang akan dipenuhi oleh manusia. Kebutuhan – kebutuhan tiap manusia sangat beragam, hal ini dipengaruhi oleh tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan daya beli yang didasarkan pada penghasilan yang ia peroleh. Oleh karena itu setiap manusia harus melakukan pekerjaan karena dengan ia melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu ia akan memperoleh hak yang harus dimilikinya berupa penghasilan atau gaji. Salah satu tolak ukur kesuksesan seseorang dapat dikatakan berada pada bidang ekonomi yaitu terletak pada jenis pekerjaan yang sedang dilakukannya. Berawal dari pekerjaan seseorang dapat menikmati hidup sejahtera, begitupun sebaliknya apabila seseorang kehilangan pekerjaannya maka ia dapat mengalami kemiskinan.

Di dalam melakukan pekerjaan, seorang pekerja dapat terbagi menjadi melaksanakan pekerjaan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan pekerjaan untuk orang lain. Pekerjaan yang diusahakan dirinya sendiri berarti ia bekerja atas usaha modal dan tanggung jawabnya sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain berarti ia bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup> Seorang pekerja yang bekerja pada orang lain (perusahaan) akan melaksanakan kewajibannya, kemudian mendapatkan haknya berupa upah / imbalan. Karena di dalam suatu perusahaan unsur penting yang dibutuhkan pada dasarnya adalah sumber daya manusia / pekerja. Dengan adanya pekerja, program kerja dan tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan optimal serta mempunyai peran yang penting sebagai unsur dari penunjang pembangunan nasional untuk mewujudkan kehidupan yang adil dan makmur. Perlu adanya hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja. Sehingga agar terciptanya keseimbangan hak dan kewajiban yang diperoleh oleh pengusaha maupun pekerja serta tidak adanya penyimpangan maka pemerintah telah mengatur dan memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban tersebut yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 2004).[1].

Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian berarti sangatlah jelas bahwa hubungan kerja akan terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang telah disepakati bersama dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dan buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah. Perjanjian kerja hanya mengikat pihak-pihak yang ada dalam perjanjian tersebut yaitu pengusaha dan pekerja. Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah asas yang terbuka atau *open system* yang menjelaskan bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian kerja yang harus dibuat atas persetujuan. Asas *open system* ini juga dikenal dengan asas kebebasan berkontrak sesuai dengan Pasal 1338 BW yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian dengan siapapun, bebas untuk menentukan sendiri isi dan syarat – syarat perjanjian dan bebas untuk menundukkan diri kepada ketentuan hukum yang berlaku asal tidak bertentangan dengan undang-undang ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>2</sup> Mengenai substansi dari perjanjian kerja harus dibuat dengan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja Bersama / Perjanjian Kerja Bersama yang ada serta wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1320 BW yang menjelaskan bahwa perjanjian yang sah harus memenuhi syarat – syarat tertentu yaitu adanya kata sepakat, cakap, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Pada poin pertama yaitu kesepakatan kedua belah pihak mengandung arti bahwa kesepakatan terjadi apabila pihak pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja yang bersangkutan dan pekerja tersebut setuju dengan menerima pekerjaan itu yang telah diatur dengan peraturan perundang – undangan kiranya tidak mencakup

---

<sup>2</sup> Muhammad Noor, “Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak”, (2015) 14 Jurnal Pemikiran Hukum Islam Mazahib.[91].

sebagai hak yang harus disepakati dahulu agar terjadi kesepakatan.<sup>3</sup>

Setelah unsur-unsur tersebut terpenuhi maka para pihak harus menuangkan unsur-unsur perjanjian kerja ke dalam perjanjian kerja yaitu mengenai pekerjaan, upah, perintah, dan waktu tertentu. Unsur-unsur tersebut bersifat kumulatif sehingga harus ada pada setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja bukan merupakan hukum pelengkap dan bersifat memaksa bagi pihak yang membuatnya sehingga ketentuan dalam perjanjian tidak dapat disampingkan dengan tujuan agar pengusaha dan pekerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya dengan sesuai sehingga tidak merugikan antar pihak karena berdasar pada Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja antara Pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja harus memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pembuatan perjanjian kerja digunakan agar mengetahui kejelasan status dari para pekerja sehingga secara yuridis normative kedudukan buruh adalah kuat, sebab segala hak dan kewajibannya telah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang tidak dapat dikurangi oleh pihak pengusaha.

Namun di dalam kenyataannya walaupun suatu perjanjian kerja telah disetujui dan mengikat antar pihak masih ada pihak yang melanggar isi perjanjian tersebut seperti halnya kasus yang akan dibahas yaitu pengunduran diri seorang pekerja waktu tertentu tanpa adanya pemberitahuan kepada perusahaan sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami beberapa kerugian. Banyak pekerja yang tidak memahami akan hak dan kewajibannya yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerja yang mengundurkan diri mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, yang kemudian akan berakhirnya hak dan kewajiban dari pihak pekerja maupun perusahaan. Terkait pada pengajuan permohonan pengunduran diri selambat – lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri, hal ini sering disebut dengan *one month notice*. Tidak boleh kurang dari 30 hari karena dilakukan sebagai upaya persiapan oleh perusahaan agar tidak mendadak untuk mencari pengganti dari orang yang akan mengundurkan diri tersebut agar program kerja perusahaan tetap berjalan dengan

---

<sup>3</sup> Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 2011).[52].

baik dan tidak mengalami kerugian. Karena apabila dilakukan tanpa pemberitahuan *one month notice* akan berakibat pada pihak perusahaan yang akan kesulitan dalam hal mencari pengganti pekerja tersebut yang kemudian akan menimbulkan kerugian pada perusahaan seperti turunnya produktivitas, efisiensi kerja yang menurun, dan lain-lain. Maka apabila seorang pekerja yang mengundurkan diri sebelum waktu kontrak berakhir terlebih lagi jika pekerja tersebut tidak melakukan pemberitahuan pada perusahaan, tidak peduli telah berapa lama mereka bekerja selama mereka telah menandatangani perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan dan upah, maka pekerja wajib membayar ganti rugi.

#### **Akibat Hukum Pekerja yang Melakukan Pengunduran Diri Tanpa Adanya Pemberitahuan Kepada Perusahaan**

Di dalam hubungan ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja merupakan hal yang penting agar terciptanya suatu keselarasan hak dan kewajiban antara para pihak. Para Pihak yang berada di dalam ruang lingkup hubungan kerja tersebut adalah Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah / Penguasa.<sup>4</sup> Pengertian Pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian ini memiliki makna yang cukup luas karena mencakup semua orang baik perseorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Berbeda halnya dengan pengertian pekerja, pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja yaitu “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sering terdengar karena perundang-undangan sebelum UU Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

---

<sup>4</sup> Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Indeks 2010).[31].

disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan sama. Sehingga istilah yang tepat adalah Pengusaha.<sup>5</sup> Kemudian pihak ketiga dalam hukum ketenagakerjaan adalah organisasi pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU Serikat Pekerja), pengertian serikat pekerja yaitu “organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya”. Sehingga organisasi ini digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya karena mengingat kedudukan pekerja sangat lemah. Dengan adanya kebebasan buruh/ membentuk organisasi maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak hanya memperjuangkan hak – hak normative buruh/pekerja tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahaterannya.<sup>6</sup> Kemudian pihak selanjutnya dalam hukum ketenagakerjaan yaitu Organisasi Pengusaha. Sama halnya dengan organisasi pekerja, organisasi pengusaha juga merupakan wadah bagi para pengusaha untuk berkumpul dalam upaya untuk memelihara ketenangan kerja atau hal – hal yang menyangkut mengenai pekerjaan/ kepentingannya. Menurut Pasal 1 huruf e Undang – Undang No. 1 tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri, Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu. Pihak terakhir dalam hubungan ketenagakerjaan adalah Pemerintah / Penguasa. Adanya keterlibatan pemerintah dalam ini digunakan dengan tujuan untuk tetap menciptakan keadilan.

---

<sup>5</sup> *ibid.*

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo Persada 2009).[44].

Apabila tidak ada keterlibatan pemerintah dan diserahkan sepenuhnya kepada para pihak yaitu buruh dan pengusaha maka akan sulit tercipta keadilan.

Dengan mengetahui pengertian – pengertian para pihak tersebut, tentu lebih mudah dalam membuat suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan / pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian kerja itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Sehingga dengan adanya perjanjian kerja akan memudahkan dan mempertegas hak dan kewajiban para pihak agar tidak terjadi tindakan sewenang – wenang. Menurut Pasal 1601 huruf a BW menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk berada di bawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara Pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja. Hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha yang kemudian akan melandasi adanya hubungan kerja, berdasar pada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Untuk membuat suatu perjanjian maka harus memenuhi syarat – syarat yang telah diatur pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan.” Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan para pihak sehingga kedua pihak tersebut harus menyetujui hal-hal pokok dan isi perjanjian. Kesepakatan yang terjadi harus diberikan dalam keadaan sadar, bebas, dan bertanggung jawab. Kemudian pihak yang dapat membuat suatu perjanjian adalah pihak yang telah cakap. Dikatakan cakap apabila seseorang telah dewasa dan tidak berada di bawah pengampunan. Menurut BW, seseorang dapat dikatakan cakap apabila telah memasuki usia 21 tahun bagi laki-laki dan 19 tahun bagi wanita. Mengenai adanya obyek yang diperjanjikan, dalam hal ini yang dimaksud adalah suatu pekerjaan yang diperjanjikan yang kemudian akan menimbulkan akibat hukum yaitu

melahirkan suatu hak dan kewajiban bagi para pihak. Obyek yang diperjanjian ini tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan.

Di dalam perjanjian kerja dijelaskan mengenai unsur – unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pertama yaitu pekerjaan tertentu, maka implementasi perjanjian tersebut salah satu pihak yaitu Pekerja/buruh harus melakukan perjanjian sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Dijelaskan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan bahwa “Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan.” Serta pekerjaan yang diberikan harus dilakukan sendiri oleh pekerja, tidak boleh dilakukan oleh orang lain kecuali dengan izin dari majikan. Untuk unsur kedua yaitu di bawah perintah. Mengenai makna “di bawah perintah” mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau dibawah perintah orang lain. Sehingga dengan adanya unsur wewenang perintah inilah antara kedua belah pihak terdapat kedudukan yang tidak sama. Maka pihak buruh harus tunduk di bawah perintah majikan. Hal tersebut dalam sesuai dengan Pasal 1603b BW bahwa pekerja wajib untuk mentaati peraturan – peraturan kerja yang ada pada perusahaan.<sup>7</sup> Unsur ketiga yaitu adanya upah. Upah mempunyai peran yang penting dalam hubungan kerja karena tujuan utama seorang pekerja bekerja adalah untuk mendapatkan upah guna melindungi buruh demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya. Berdasar pada pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan pengertian upah dijelaskan sebagai berikut : “Upah adalah hak Pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada Pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi Pekerja/buruh dan / atau keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Selanjutnya, di dalam perjanjian kerja akan terbagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perbedaan mengenai Perjanjian Kerja Waktu

---

<sup>7</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja cet.3* (Raja Grafindo Persada 2008). [42].

Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila ditinjau berdasar pengertian, menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Aspek hukum setelah hubungan kerja tercipta adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja termasuk saat pemutusan hubungan kerja dan hak- haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>8</sup> Apabila suatu pemutusan hubungan kerja timbul karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka tidak akan menimbulkan permasalahan antar pihak karena pemutusan hubungan jelas berdasar kesepakatan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, namun lain halnya apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan lain yang akan menimbulkan perselisihan diantara para pihak. Pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja, erat kaitannya dengan pemutusan hubungan secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pengusaha karena dianggap pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan pengusaha, tetapi pada kenyataannya pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh kedua belah pihak baik dari pengusaha maupun dari buruh / pekerja itu sendiri karena kedua belah pihak memiliki hak yang sama untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Walaupun mayoritas pemutusan hubungan kerja mempunyai dampak yang lebih besar bagi Pekerja/buruh karena akan kehilangan mata pencahariannya serta apabila mencari pekerjaan baru harus mengeluarkan biaya, waktu dan tenaga, namun pihak pengusaha juga dapat mengalami dampak yaitu berupa kerugian dengan hilangnya biaya yang telah dikeluarkan oleh pengusaha untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh pihak Pekerja/buruh tersebut serta biaya pergantian tenaga kerja.

---

<sup>8</sup> Lalu Husni.*Op. Cit.*[194].

Menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, pengertian dari pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh / pekerja dengan pengusaha. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dilarang, hal ini dijelaskan pada Pasal 151 UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha, pekerja, dan / atau serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>9</sup>

Di dalam hubungan kerja, seorang Pekerja/buruh juga mempunyai hak yang sama seperti halnya dengan pengusaha, yaitu hak kemerdekaan dan hak memiliki kebebasan sehingga ia dapat mengakhiri hubungan kerja atas inisiatif sendiri karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja apabila ia sendiri tidak menghendakinya. PHK oleh pekerja dapat dilakukan dengan 2 hal yaitu : karena permintaan pengunduran diri tanpa harus ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial (PPHI) dan PHK karena mengajukan permohonan penetapan kepada Lembaga PPHI. Pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja/buruh tanpa harus ada penetapan dari Lembaga PPHI dan dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian kerja harus memenuhi syarat – syarat yang ditetapkan pada Pasal 162 ayat 3 UU Ketenagakerjaan yaitu Pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat- lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, Pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri, dan Pekerja/buruh tidak terikat dalam Ikatan dinas.

Berdasar pada ketentuan diatas, aturan hukum yang ada di Indonesia telah menetapkan bahwa prosedur permohonan pengajuan surat pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja/buruh harus dilakukan selambat – lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum dimulainya tanggal pengunduran diri, atau sering disebut dengan “*one month notice*”. Adanya aturan *one month notice* agar disaat Pekerja/buruh mengundurkan diri, perusahaan mempunyai waktu untuk melakukan upaya recruitment sebagai upaya persiapan oleh perusahaan agar tidak mendadak untuk mencari pengganti dari orang yang

---

<sup>9</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[31].

akan mengundurkan diri tersebut agar program kerja perusahaan tetap berjalan dengan baik dan tidak mengalami kerugian. Sehingga kegiatan perusahaan tidak akan terganggu dan tetap berjalan dengan lancar. Apabila pekerja mengundurkan diri dengan memberikan surat pengunduran diri lebih dari satu bulan atau bahkan tidak memberitahukan kepada perusahaan bahwa ia mengundurkan diri, akan berakibat pada pihak perusahaan yang akan kesulitan dalam hal mencari pengganti pekerja tersebut yang kemudian akan menimbulkan kerugian pada perusahaan seperti turunnya produktivitas, efisiensi kerja yang menurun, dan lain-lain. Maka apabila seorang pekerja yang mengundurkan diri sebelum waktu kontrak berakhir terlebih lagi jika pekerja tersebut tidak melakukan pemberitahuan pada perusahaan, tidak peduli telah berapa lama mereka bekerja selama mereka telah menandatangani perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan dan upah, maka pekerja wajib membayar ganti rugi sesuai dengan aturan pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”<sup>10</sup>

Sedangkan terkait kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat pengunduran diri pekerja tersebut, perusahaan tidak dapat menuntut kerugian karena proyeknya merugi akibat pekerja mengundurkan diri, namun hanya dapat menuntut ganti rugi sebatas ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu kerja. Serta apabila melihat dari status pekerja apabila ia tidak bisa membayar ganti rugi tersebut, pihak perusahaan dapat melakukan penahanan ijazah atas pekerja. Hal ini didasarkan pada hukum kebiasaan yang berlaku di dalam dunia kerja dan perusahaan. Kebiasaan yang dilakukan oleh pengusaha dalam melakukan penahanan ijazah asli ini kemudian akan timbul kesepakatan antar pihak yakni pihak pekerja dan pengusaha dengan perjanjian yang dibuat di dalamnya akan mengatur

---

<sup>10</sup> Rizky Dwi Pradana. “*Mengundurkan Diri Tanpa Pemberitahuan pada Perusahaan*”. (2004) <<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt54261e977cafc/.mengundurkan-diri-tanpa-pemberitahuan-pada-perusahaan/>> ,accessed 17 Oktober 2018.

terkait waktu pengembalian dan penyerahan ijazah asli kepada pekerja. Sehingga karena ijazah ini merupakan benda berharga, dapat dikatakan bahwa ia digunakan sebagai jaminan ketika pekerja melakukan pelanggaran-pelanggaran.<sup>11</sup>

### **Upaya Hukum Perusahaan Menyikapi Pekerja yang Melakukan Pengunduran Diri Tanpa Pemberitahuan**

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan / atau serikat pekerja sebagai akibat tindakan pengusaha memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Perselisihan ini timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara Pekerja/buruh dan pengusaha / majikan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dalam menangani penyelesaian perselisihan PHK, sebelum menyelesaikan melalui Pengadilan, upaya awal yang harus dilakukan yaitu melalui upaya di luar Pengadilan, atau biasa disebut dengan *non litigasi*. Adapun upaya di luar Pengadilan yaitu Perundingan Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

Pertama, penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternative Dispute Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian negosiasi. Kata negosiasi berasal dari Bahasa Inggris *negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah. Sedangkan yang dimaksud dengan perundingan bipartite adalah perundingan antara Pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>12</sup> Pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga bipartite telah diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan pengertiannya, menurut Pasal 1 angka 10 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.” Serta

---

<sup>11</sup> I Wayan Agus Vijayantera, “Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak”(2017) 03 Jurnal Komunikasi Hukum.[6].

<sup>12</sup> Suratman, *Op.Cit.*[189].

Pasal 3 ayat (1) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi: “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”, sehingga dalam hal ini mengatur mengenai keharusan bagi para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial untuk menyelesaikan perselisihannya melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal tenggang waktu, sesuai Pasal 3 ayat (2) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pengaturan secara bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berundingan atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka akibat hukumnya adalah perundingan bipartite dianggap gagal.

Kedua, penyelesaian secara mediasi menurut Pasal 1 angka 11 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian mediasi yaitu adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa alternative melalui penunjukan pihak ketiga sebagai mediator dalam menengahi sengketa antar pihak. Sedangkan berdasar pada Pasal 1 angka 12 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sehingga syarat untuk menjadi seorang mediator/pihak ketiga yaitu harus bersikap netral dan tidak memihak untuk membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan terhadap sengketa yang terjadi. Mediator sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 15 UU

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat – lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Upaya penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh para pihak apabila proses bipartite telah gagal dan para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi.

Ketiga, penyelesaian secara konsiliasi sebagaimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian konsiliasi adalah salah satu upaya untuk mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan tersebut.<sup>13</sup> Menurut ketentuan dalam Pasal 1 angka 13 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan pengertian konsiliator menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian secara konsiliasi memiliki persamaan dengan penyelesaian mediasi yaitu adanya pihak ketiga yang bersifat netral. Serta ditinjau berdasar prosesnya, menurut ketentuan Pasal 23 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila tercapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dimana para pihak pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun juga terdapat perbedaan antara konsiliator dengan mediator adalah mengenai batasan kewenangan yang dimiliki.

---

<sup>13</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka 2007).[749].

Mediator berwenang untuk menangani semua jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Sedangkan kewenangan konsiliator tidak seluas kewenangan mediator. Konsiliator hanya berwenang untuk menangani perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, namun tidak berwenang untuk menangani perselisihan hak.<sup>14</sup> Sementara itu apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tertulis yang diajukan oleh konsiliator maka berdasar pada ketentuan Pasal 24 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, salah satu pihak atau para pihak yang merasa dirugikan dalam kasus ini dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara mengajukan gugatan.

Keempat, penyelesaian secara arbitrase menurut Pasal 1 angka 1 Undang – Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, pengertian arbitrase yaitu cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Namun karena arbitrase diatur secara khusus pada UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga pengertian arbitrase menurut Pasal 1 angka 15 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Obyek penyelesaian sengketa yang akan diselesaikan melalui Lembaga arbitrase menurut Pasal 5 ayat 1 UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yaitu sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dan peraturan perundang-undangan dikuasai sepenuhnya

---

<sup>14</sup> Suratman, *Op. Cit.* [194].

oleh pihak yang bersengketa. Adapun kegiatan dalam bidang perdagangan antara lain: perniagaan, perbankan, keuangan, penanaman modal, industri dan hak milik intelektual. Sementara itu menurut Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Arbitrase memberikan perumusan negatif bahwa sengketa-sengketa yang dianggap tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah sengketa yang menurut peraturan perundang-undangan tidak dapat diadakan perdamaian sebagaimana diatur dalam BW Buku III bab ke-delapan belas Pasal 1851 s.d 1854.<sup>15</sup> Sehingga berbeda halnya dengan upaya mediasi dan konsiliasi, perselisihan yang dapat diselesaikan melalui upaya arbitrase hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dalam hal kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja melalui serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase antara lain memuat pokok perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase. Pada proses penyelesaian perselisihan seorang arbiter wajib mengupayakan perdamaian. Apabila perdamaian telah berhasil dilakukan maka dibuatkan akta perdamaian yang kemudian akan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter yang membuat akta perdamaian. Namun apabila isi akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah akta perdamaian itu didaftarkan.<sup>16</sup> Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Apabila tahap-tahap di luar Pengadilan tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

---

<sup>15</sup> Muhibuthabary, '*Arbitrase sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah menurut Undang – Undang No. 30 tahun 1999*' (2014) 16 *Asy-Syariah*. [102].

<sup>16</sup> Dodi Ocard Sirkas, "*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak berdasarkan UU No. 13 tahun 2003*" 2011 Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum Universitas Indonesia. [68].

Berdasar pada Pasal 1 ayat (17) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Berkaitan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial hanya berhak mengadili pada tingkat pertama sehingga masih dapat diajukan upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>17</sup> Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 110 dan Pasal 111 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung melalui sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat selambat – lambat nya 14 ( empat belas ) hari kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan Pasal 162 ayat (3) huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan mengenai syarat – syarat yang harus dilakukan oleh pekerja sebelum melakukan pengunduran diri yaitu wajib melakukan pemberitahuan kepada perusahaan selambat – lambat nya dalam waktu 30 (hari) sebelum pengunduran diri atau yang dikenal dengan istilah *one month notice*. Sehingga apabila seorang pekerja waktu tertentu melanggar ketentuan tersebut dengan melakukan pengunduran diri sebelum berakhirnya masa kerja, maka berdasar Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja akan memiliki konsekuensi membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sedangkan apabila pekerja waktu tertentu tersebut mengundurkan diri tanpa pemberitahuan kepada perusahaan, perusahaan dapat melakukan upaya penahanan ijazah terhadap pekerja tersebut.

---

<sup>17</sup> Dodi Ocard Sirkas, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak berdasarkan UU No. 13 tahun 2003” 2011 Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum Universitas Indonesia.[71].

Apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, pengusaha dapat melakukan upaya hukum bagi pekerja dengan tujuan agar pekerja tidak melakukan wanprestasi. Upaya hukum yang dilakukan dapat melalui cara di luar Pengadilan maupun melalui jalur Pengadilan. Upaya di luar Pengadilan dapat ditempuh melalui negosiasi, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase. Apabila upaya di luar Pengadilan tersebut telah ditempuh namun tidak tercapai kata kesepakatan, maka para pihak dapat menyelesaikan perselisihan dengan melalui upaya peradilan yang dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya yang paling efektif dalam menangani perselisihan tersebut yaitu melalui upaya perselisihan mediasi karena upaya mediasi tidak memerlukan biaya besar dan adanya pihak ketiga sebagai penengah sangat berperan penting.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 2004).

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 2011).

Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Indeks 2010).

Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo Persada 2009).

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Rajawali Perss 2004).

Lanny Ramli. *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

#### **Jurnal**

Muhammad Noor. “Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak”, 14 Jurnal Pemikiran Hukum Islam Mazahib.

Vijayantera, I Wayan Agus Vijayantera, “Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak”, 03 Jurnal Komunikasi Hukum.

Muhibuthabary, *Arbitrase sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah menurut Undang – Undang No. 30 tahun 1999*. 16 Asy-Syariah.

**Skripsi**

Dodi Osgard Sirkas. *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak berdasarkan UU No. 13 tahun 2003*, Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum Universitas Indonesia, 2011.

**Laman**

Rizky Dwi Pradana. "Mengundurkan Diri Tanpa Pemberitahuan pada Perusahaan". (2004) <<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt54261e977cafc/mengundurkan-diri-tanpa-pemberitahuan-pada-perusahaan/>>

**Perundang-undangan**

Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang – Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989).

Undang – Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 1227).

Undang – Undang No. 1 tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri (Lembaran Negara Tahun 1987 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3346).

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (BW).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu.

Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Undang – Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3872).

**HOW TO CITE:** Elsa Indira Larasati, 'Kerugian Perusahaan Akibat Pengunduran Diri Pekerja Waktu Tertentu Tanpa Adanya Pemberitahuan Kepada Perusahaan' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.