



PENGATURAN HAK BAGI PEKERJA AKIBAT MENGUNDURKAN DIRI

Kaharudin Putra Samudra¹, Hufron²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email : samudra9874@gmail.com

Email : hufron@untag-sby.ac.id

Abstrak

Riset bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi perlindungan hukum kepada hak-hak karyawan setelah PHK karena pengunduran diri, serta teknik yang dipakai untuk menyelesaikan sengketa hak bagi karyawan yang diberhentikan karena pengunduran diri. Pendekatan undang-undang, pendekatan kasus, serta pendekatan konseptual, ialah pendekatan yang dipakai. Riset hukum normatif ialah metode riset untuk menemukan kaidah hukum, asas-asas hukum, dan doktrin hukum buat menjawab permasalahan hukum yang ada saat ini, riset jenis ini dilakukan dalam bidang hukum. Untuk mengidentifikasi solusi atas tantangan hukum yang sedang dihadapi, dilakukan riset hukum normatif. Dari riset bisa disimpulkan kalau pengusaha diberikan haknya berupa uang santunan dan uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf i UU No. 6/2023 jo Pasal 36 huruf i jo Pasal 50 PP No. 35/2021. Perlindungan hukum ini diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK melalui mekanisme pengunduran diri. Perihal ini dilaksanakan buat mencegah isu dan permintaan ganti rugi pesangon, yang dianggap sebagai hak pekerja, sesudah keputusan dibuat.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja/Buruh, Mengundurkan Diri

Abstract

The research aims to identify and evaluate the legal protection of employee rights after termination of employment due to resignation, as well as the techniques used to resolve rights disputes for employees who have been terminated due to resignation. The statutory approach, the case approach, and the conceptual approach are the approaches used. Normative legal research is a research method to find legal principles, legal principles, and legal doctrine to answer current legal problems. This type of research is carried out in the field of law. To identify solutions to the legal challenges currently being faced, normative legal research is carried out. From the research, it can be concluded that entrepreneurs are given their rights in the form of compensation money and severance pay in accordance with the provisions of Article 154A paragraph (1) letter i of Law no. 6/2023 jo Article 36 letter i jo Article 50 PP No. 35/2021. This legal protection is given to workers who have experienced layoffs through a resignation mechanism. This is done to prevent issues and requests for severance compensation, which are considered workers' rights, after a decision is made.

Keywords: Legal Protection, Worker/Labourer, Resign



PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang mengalami masa reformasi, informasi, dan globalisasi. Akibatnya, terdapat berbagai jenis usaha yang beroperasi di sana, baik usaha perseorangan maupun kelompok yang dapat diartikan sebagai perusahaan bisnis maupun bisnis industri (Mustofa & Hufron, 2022). Untuk mencapai tujuan dan aspirasi bersama, diterapkan norma atau standar yang telah disepakati dan sesuai dalam urusan masyarakat, bangsa, dan negara. Kemudian, standar-standar tersebut disajikan secara lebih kongkrit secara tertulis dan kodifikasi secara terorganisir dan menyeluruh, dengan menggunakan contoh-contoh peraturan perundang-undangan.

Perkembangan hukum dipengaruhi oleh beberapa variabel, yang pertama adalah adanya pertentangan kepentingan antara individu atau kelompok. Oleh karena perbedaan tersebut, diperlukan suatu cara untuk mengendalikan kepentingan-kepentingan tersebut guna memenuhi hak dan kewajiban. Kedua, diyakini bahwa hukuman diperlukan untuk kejahatan yang dilakukan baik oleh individu maupun kelompok (Gakur & Hufron, 2022).

Setiap orang berhak melalui proses perekrutan untuk mendapatkan pekerjaan yang terhormat, terlepas dari apakah mereka adalah orang yang sah. "Subjek hukum" merupakan tiap entitas yang diizinkan buat mempunyai, mendapatkan, serta memakai hak serta kewajiban bersumber UU lain (Indomora et al., 2023). Di era modern ini, fungsi pekerja dan buruh sangat bermanfaat bagi pemilik usaha untuk dapat bersaing di pasar dan sumber daya manusia dalam skala nasional dan internasional. Perusahaan harus fokus pada sejumlah prosedur atau operasi untuk menyediakan barang dan jasa yang terhubung dengan kompetensi inti mereka karena persaingan antar bisnis. Berfokus pada kemampuan inti perusahaan akan memungkinkannya menghasilkan berbagai produk dan layanan berkualitas tinggi dan kompetitif (Chamdani et al., 2022).

Kasus-kasus yang melibatkan tenaga kerja merupakan tantangan yang signifikan bagi negara mana pun, maju atau berkembang, karena pembangunan suatu negara dipengaruhi oleh pekerjaannya (Nurrohmah & Hufron, 2023). Kemudian untuk memenuhi amanat tersebut, pembangunan di bidang ketenagakerjaan harus difokuskan pada penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat agar pekerja/buruh dapat hidup bermartabat bersama keluarganya. Intervensi dari pemerintah ini diamanatkan oleh UUD 1945. Itu akan selalu memperkuat stabilitas ekonomi negara di sektor pekerjaan. Terlepas dari kenyataan bahwa banyak orang terus hidup dalam kemiskinan, banyak orang lainnya tidak menjalani kehidupan yang terhormat (Wahyuadi et al., 2023).

Kemudian sehubungan dengan itu, pertimbangkan gagasan bahwa negara maju mengunjungi suatu negara karena biaya tenaga kerja yang rendah, karena bisnis negara maju berinvestasi di negara berkembang dalam upaya untuk menurunkan biaya manufaktur mereka. Mayoritas negara berkembang memiliki kumpulan tenaga kerja yang besar, dan pekerja di sana seringkali mendapatkan gaji yang jauh lebih rendah daripada di negara industri untuk pekerjaan serupa. Investor dapat



menumbuhkan kekayaan atau bisnis mereka dengan biaya rendah dengan melakukan investasi di negara berkembang dengan pasokan tenaga kerja yang melimpah.

Berkaitan dengan kebaruan penelitian dalam tesis ini, sudah dilaksanakan riset pada riset sebelumnya dengan subjek kajian masalah pertama yaitu temuan penelitian dari Fitrianiingsih dengan judul “Perlindungan hukum hak pekerja dalam hukum hak cipta karya” kesamaan dengan riset ini ialah membahas tentang perlindungan hukum kepada hak-hak pekerja/buruh berdasarkan hukum hak cipta pada umumnya. Kajian ini berbeda dengan kajian sebelumnya karena hanya membahas hak-hak pekerja secara umum di bawah UU Ciptaker serta hak-hak pensiunan yang dipekerjakan. Alokasi hak bagi pekerja akibat pengunduran diri juga dimasukkan dalam penelitian ini.

Kajian kedua oleh Melda Asiska berjudul “Perbandingan PHK Bersumber UU No. 13/2003 dengan UU Ciptaker.” Studi ini dan itu sebanding karena keduanya mengeksplorasi hak-hak pekerja yang melanggar UU perburuhan. Perbedaan riset ini dengan terdahulu ialah membandingkan hak karyawan yang mengalami PHK menurut UU No 13/2003 dengan UU Ciptaker. Sementara itu, makalah ini mengeksplorasi bagaimana hukum ketenagakerjaan saat ini mempengaruhi hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

Permasalahan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa terkait bentuk pengaturan hak bagi pekerja akibat mengundurkan diri dan mengetahui proses penyelesaiannya. Penelitian ini merupakan penelitian untuk menemukan implementasi terhadap besaran pengaturan hak pada pekerja/buruh yang mengundurkan diri dan hal tersebut dibutuhkan agar tujuan hukum untuk memperoleh kepastian, kemanfaatan dan keadilan tercapai.

METODE PENELITIAN

Kata lain dari penelitian adalah penelitian. *Research* merupakan kata bahasa Inggris yang berawal kata *re* (kembali) *search* (mencari), hingga istilah *research* bisa dipahami berarti mencari sekali lagi. Kegiatan riset didasarkan pada rasa ingin tahu orang yang melakukan penelitian, oleh karena itu disebut sebagai peneliti. Yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat PHK Karena Mengundurkan Diri”, Peneliti dalam riset tesis ini memakai riset hukum normatif sebagai metodenya. Jenis penelitian ini berfokus pada literatur atau karya sastra untuk mencari pembenaran terhadap konsep yang terdapat dalam norma dan teori. Berbagai literatur hukum perburuhan dan literatur umum, baik berupa buku, jurnal, maupun artikel diteliti sebagai salah satu jenis studi normatif literatur.

Untuk mengidentifikasi solusi atas tantangan hukum yang sedang dihadapi, dilakukan kajian hukum normatif. Hasil riset ini ialah resep untuk bagaimana mendekati masalah yang diberikan. Penelitian hukum normatif tidak mempertimbangkan praktek hukum yang sebenarnya (*law in action*), melainkan norma-norma yang sekarang ada dalam sistem hukum. Bagi, Peter Mahmud



Marzuki riset hukum bertujuan buat menemukan kebenaran koherensi yang meliputi apakah ada norma hukum yang cocok dengan norma hukum yang lain serta apakah tidak terdapat norma hukum berbentuk perintah ataupun larangan yang cocok dengan asas hukum itu sendiri, dan apakah perbuatan itu cocok dengan norma hukum(bukan hanya norma hukum) ataupun asas- asas hukum. (Mahmud Marzuki 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hak Bagi Pekerja Akibat Mengundurkan Diri

Dari segi hukum normatif, karena UU mengakui buruh selaku pihak yang mempunyai kewajiban serta hak yang tidak dapat dikurangi oleh pengusaha, maka mereka berada pada posisi yang kuat, namun secara sosial dan ekonomi mereka berada pada posisi yang sangat genting karena terus menerus mencari keuntungan pekerjaan yang akan memungkinkan pekerja atau buruh untuk menghidupi dirinya dan keluarganya secara finansial.

Sehingga dapat dikatakan bahwa secara yuridis normatif sebenarnya tidak ada perbedaan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha dalam peranannya tiap- tiap. Kedua belah pihak wajib berperan secara pas serta cocok dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku sebab terletak dalam situasi yang sama. Ketika hubungan kerja berakhir, pekerja/buruh kehilangan sumber penghasilannya dan mulai menderita, apalagi jika ia tidak segera mendapatkan pekerjaan yang berkualitas. Hal ini berdampak besar bagi pekerja/buruh dan keluarganya. posisi baru untuk menggantikan yang sebelumnya.

Setiap orang berhak memperoleh pekerjaan yang layak seumur hidupnya, menurut Pasal 28 UUD 1945. Tiap WNI tanpa kecuali, kini berhak memperoleh pekerjaan berkat pasal ini. Bagi Ps 162 UU No 13/2003 hak-hak pekerja atau buruh akan dilindungi dalam perihal PHK sebab berhenti atau dari industri mengundurkan diri:

- (1) Sebagaimana Pasal 156 ayat (4) akan diganti haknya bil buruh atau pekerja mengundurkan diri dengan cara sukarela.
- (2) Tidak hanya menerima upah sebagaimana dengan ketentuan, pekerja/buruh yang berhenti secara sukarela yang kegiatan serta gunanya tidak secara langsung mewakili kepentingan pengusaha pula diberikan uang pesangon, dengan memperhatikan kriteria yang dituangkan dalam perjanjian kerja, Pasal 156, ayat(4) Perjanjian perundingan bersama dan peraturan perusahaan.
- (3) Orang perseorangan yang melakukan pekerjaan seperti maksud pada ayat (1) wajib penuhi syarat:
 - a. Paling lambat 30 hari saat sebelum dimulainya periode rujukan mandiri, ajukan permohonan rujukan mandiri secara tertulis;
 - b. tidak dibatasi oleh tautan ke pekerjaannya; dan
 - c. hingga tanggal mengundurkan diri tetap menjalankan kewajibannya.
- (4) PHK atas dasar kemauan sendiri dilakukan atas kehendak sendiri tanpa menyelesaikan perselisihan perburuhan.



Namun frase dalam Pasal 162 UU No 6 Tahun 2023 telah dihapus dan kini diatur dalam Ps 36 huruf I jo Pasal 50 PP No 35 /2021 yang berbunyi sebagai berikut:

Ps 36 huruf i PP No. 35/2021 :

Buruh atau pekerja harus tunduk pada ketentuan dan mengundurkan diri atas kehendak sendiri:

1. *Mengajukan permohonan tertulis untuk rujukan mandiri paling lambat 30 hari saat sebelum tanggal dimulainya rujukan mandiri;*
2. *Pada ikatan dinas tidak terhubung; dan*
3. *hingga tanggal mengundurkan diri tetap menjalankan kewajibannya;*

Pasal 50 PP No. 35/2021 :

Tunjangan berikut ini diberikan kepada karyawan/buruh yang memilih pensiun secara sukarela dan memenuhi kualifikasi sesuai diartikan dalam Ps 36 huruf i:

- a. *sebagaimana Ps 40 ayat (4) ada uang penggantian hak; serta*
- b. *besarnya uang pesangon ditetapkan dalam peraturan industri, perjanjian kerja bersama, ataupun perjanjian kerja.*

Dikarenakan tidak mewakili karya yang sempurna dan tidak mematuhi standar hukum etis, maka ketentuan mengenai perlindungan hukum hak-hak pekerja akibat pengunduran diri perlu diperjelas dan dikaji secara mendalam. Selain itu, agar hukum dapat menciptakan keadilan, unsur prediktabilitas juga wajib dipenuhi dengan menghadirkan kepastian hukum (legal assurance). Bahkan Max Weber menyatakan bahwa prediktabilitas adalah apa yang disebutnya "rasional", cita-cita (Max Weber 1994).

Selain itu, menurut A. Ahsin Thohari, "prediktabilitas ialah komponen penting untuk menjaga situasi hukum sebagai otoritas terakhir dalam masyarakat dan menjaga aturan hukum itu sendiri." Artinya, hukum yang tidak dapat diramalkan akan menghancurkan esensi dari negara hukum itu sendiri, mengurangi wibawa hukum, dan membuatnya kehilangan kehormatannya. Sistem hukum yang tidak dapat diandalkan membuat Indonesia tidak mungkin menarik investor asing dalam rangka penanaman modal asing. Kalaupun ada, 'spekulator ugal-ugalan' sangat sedikit dan tidak akan berkontribusi pada perluasan ekonomi nasional. Selain itu, prediktabilitas sangat penting bagi investor dan pengusaha untuk menghitung hak dan kewajiban yang diproyeksikan, terutama ketika menyangkut keuangan yang terkait dengan proses investasi.

Apabila unsur prediktabilitas dalam Ps 162 ayat (1) serta Ps 156 ayat(4) huruf c UU Ketenagakerjaan diuji maka dapat dianalisis karena tidak komprehensif dalam rumusan perlindungan hukum hak-hak pekerja yang sama sekali terlepas dari undang-undang, dan dengan sendirinya peraturan induk memerlukan perumusan lebih lanjut dari peraturan pelaksanaan di bawah ini, naasnya peraturan pelaksana seringkali berubah struktur dan bergantung pada pemerintahan saat ini, membuat peraturan utama tidak dapat diprediksi. Sedangkan unsur prediktabilitas niscaya akan terlaksana dengan baik apabila peraturan-peraturan primer telah dirumuskan



secara lengkap dan tidak diperlukan perumusan lebih lanjut peraturan-peraturan di bawahnya untuk menjamin kepastian hukum..

Proses Penyelesaian Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri

Bagi UU No 6/2023 dan PP No 35/2021, dalam hal terjadi PHK merupakan kewajiban pemberi kerja untuk menjamin uang penghargaan masa kerja, uang pesangon, dan/atau dana kompensasi dalam rangka melindungi hak-hak pekerja dan buruh. Masa kerja dan kompensasi pekerja, atau kompensasi pekerja, juga mempengaruhi besaran uang penghargaan masa kerja serta uang pesangon. Berdasarkan penghasilan pokok dan tunjangan yang berbeda, ditentukan besarnya uang penghargaan masa kerja, uang pesangon, serta uang penggantian hak yang akan diterima oleh karyawan dan pekerja tetap. Uang santunan, uang penghargaan masa kerja, dan uang pesangon harus dihitung dengan menggunakan gaji di bawah upah minimum yang berlaku.

Pekerja atau buruh yang dipecat oleh pemberi kerja bisa ajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan meminta PHK melalui proses konsiliasi atau mediasi bipartit apabila ternyata pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya buat membagikan ubah rugi kepada pekerja atau buruh. PHK kerja bagi buruh/pekerja adalah suatu kenyataan. Akibat dari beragamnya PHK yang ada, jelas bisa terjalin sebab berbagai sebab, termasuk pengunduran diri pekerja atau buruh. PHK juga dapat terjadi atas kebijaksanaan pengusaha.

Pekerja/buruh yang diberhentikan oleh pemberi kerja karena mengundurkan diri, sesuai diatur pada Ps 154A ayat (1) huruf i UU No 6/2023 *jo* Ps 36 huruf i *jo* Pasal 50 PP No. 35/2021, perihal ini menegaskan gagasan umum bahwa PHK dapat terjadi ketika seorang karyawan atau buruh mengundurkan diri. Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama serta penggantian upah yang tidak terpenuhi sesuai dengan pedoman Ps 40 ayat 4 PP No 35/2021. Akibatnya, karyawan atau buruh yang di-PHK karena ulah rekan kerja majikannya tidak berhak atas masa kerja panjang atau uang pesangon.

Pekerja/buruh berhak atas uang santunan dan uang pesangon apabila hubungan kerjanya berakhir karena mengundurkan diri. Jika diatur dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pekerja/buruh diberikan uang pesangon. Diatur dalam UU No 6/2023 dan PP No 35/2021, pemberian pesangon kepada pekerja dan buruh masih menyisakan ruang bagi ketidakadilan dan ketidakpastian hukum, khususnya terkait besaran pesangon bagi pekerja dan buruh yang dipecat karena mengundurkan diri sebagaimana dijelaskan dalam Ps 154A ayat (1) huruf i *jo* Ps 36 huruf i *jo* Ps 50 PP No 35/2021. Besaran pesangon tidak diatur dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sebaliknya, itu diserahkan kepada kebijaksanaan majikan. Ketentuan santunan pesangon bagi pekerja/buruh yang diberhentikan oleh pemberi kerja diatur dalam Ps 50 PP No 35/2021. Namun, sering timbul perselisihan antara pemberi kerja dan pemberi kerja pekerja atau buruh mengenai apakah pekerja atau



buruh yang dipecat sebagai akibat kelalaian pemberi kerja harus diberikan kompensasi pesangon.

KESIMPULAN

Simpulan dalam penelitian memberikan pemaknaan sebagai berikut:

Bagi ketentuan Pasal 154A huruf i UU No. 6/2023 *jo* Pasal 36 huruf i *jo* Pasal 50 PP No. 35/2021, pengaturan terkait hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri diberikan oleh pemberi kerja berupa uang santunan dan pesangon. Pekerja yang ingin melakukan PHK melalui mekanisme pengunduran diri harus menyadari sepenuhnya tidak terdapatnya pesangon dalam perihal terjalin PHK lewat mekanisme pengunduran diri. Hal ini dilakukan untuk mencegah isu dan permintaan ganti rugi pesangon, yang dianggap sebagai hak karyawan, setelah keputusan diambil.

Tata cara penyelesaian perbedaan pendapat mengenai hak pekerja adalah dengan membayar pekerja dan keluarganya untuk melakukan perjalanan ke lokasi di mana mereka dipekerjakan, serta dengan menawarkan kompensasi berupa cuti tahunan yang tidak terpakai dan masih berlaku. Agar dapat berfungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) dan (5), PP No 35/2021 harus memenuhi kriteria satu kali dari Pasal 40 ayat (3).

DAFTAR PUSTAKA

- Chamdani, Nasution, K., Suhartono, S., & Hufron. (2022). *Legal protection for outsourced workers/laborers due to termination of employment during the contract period*. www.techniumscience.com
- Gakur, N., & Hufron. (2022). PARAMETER PENYALAHGUNAAN KEWENANGAN YANG MERUGIKAN KEUANGAN NEGARA DALAM TINDAK PIDANA KORUPSI. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(3), 1108–1126. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.73>
- Indomora, E., Darmawan, A., & Hufron, ; (2023). Legal Protection for Apartment Owners Whose Units Are Demolished Due to Uninhabitable Conditions. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(5), 1–15. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i5.1114>
- Mustofa, M. D. D., & Hufron, H. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK APABILA DI PHK PADA MASA KONTRAK BERLANGSUNG. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(1), 155–170. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.22>
- Nurrohmah, M., & Hufron. (2023). TINDAK PIDANA PEREDARAN OBAT KERAS TANPA RESEP DOKTER. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(2), 1493–1507. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i2.261>
- Wahyuadi, B., Warka, M., & Hufron. (2023). Return of state financial losses corruption criminal acts. *Technium Social Sciences Journal*, 42, 86–91. www.techniumscience.com