

ANALISIS YURIDIS PEMENUHAN HAK JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI ATAS PERINTAH PENGUSAHA

Maria Adisti Anggia Cahyani

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya

maria.19024@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) dikecualikan untuk pekerja yang mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun dan meninggal dunia. Dewasa ini, mekanisme mengundurkan diri seringkali digunakan oleh pengusaha untuk mengurangi beban pesangon dengan memberikan perintah kepada pekerja untuk mengundurkan diri sehingga terdapat cacat kehendak. Berdasarkan hal tersebut maka perlu diketahui melalui sebuah analisis mengenai apakah pengunduran diri atas perintah pengusaha dapat dikategorikan sebagai pengecualian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 Ayat 1 PP JKP dan bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha agar pekerja dapat kembali mendapatkan hak atas JKP. Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah tersebut ialah metode penelitian normatif yang sifatnya preskriptif dengan jenis pendekatan konseptual dan perundang-undangan serta teknik analisis bahan hukum menggunakan interpretasi gramatikal yang menggunakan bahan hukum baik primer, sekunder dan juga bahan non-hukum. Berdasarkan metode penelitian tersebut didapat hasil bahwa mengundurkan diri harus atas kemauan pekerja sendiri tanpa tekanan/perintah dari pihak lain, sehingga pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha tidak masuk dalam pengecualian penerima JKP dan harus dikategorikan sebagai PHK oleh perusahaan. Upaya hukum bagi pekerja guna kembali mendapat haknya atas JKP dapat dilakukan melalui upaya bipartid terlebih dahulu dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka dilanjutkan melalui konsiliasi dan mediasi, apabila belum juga mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat menggugat ke pengadilan hubungan industrial. Selanjutnya surat pengunduran diri tersebut batal demi hukum sesuai Pasal 170 Undang – Undang Ketenagakerjaan dan dimohonkan ke pengadilan untuk dinyatakan PHK oleh perusahaan sehingga pekerja mendapat hak JKP.

Kata kunci: Mengundurkan diri, JKP, perintah pengusaha, PHK

Abstract

Job loss insurance (JKP) is excluded for workers who resign, permanent total disability, retirement and death. Currently, the resignation mechanism is often used by employers to reduce the burden of severance pay by giving orders to workers to resign so that there is a disability of will. Based on this, it is necessary to know through an analysis whether resignation at the order of the employer can be categorized as an exception as referred to in Article 20 Paragraph 1 PP JKP and how legal remedies can be taken for workers who resign at the order of the employer so that workers can return to their rights to JKP. The research method used to answer the formulation of the problem is a normative research method which is prescriptive in nature with a conceptual and statutory approach as well as legal material analysis techniques using grammatical interpretations that use legal materials both primary, secondary and also non-legal materials. Based on this research method, the result is that resignation must be of the worker's own volition without pressure/order from other parties, so workers who resign at the order of the employer are not included in the JKP recipient exception and must be categorized as layoffs by the company. Legal efforts for workers to return to their rights to JKP can be carried out through bipartite efforts first and if they do not reach an agreement then proceed through conciliation and mediation, if they have not reached an agreement then one of the parties can sue the industrial relations court.

Furthermore, the resignation letter is null and void according to Article 170 of the Labor Law and is requested to the court to be declared dismissed by the company so that the worker gets JKP rights.

Keywords: Resigning, JKP, employer's order, layoffs

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara-bangsa (nation state), sesungguhnya terbentuk dengan latar belakang kemanusiaan keadilan dan bertujuan untuk mewujudkan hal-hal terkait dengan kemanusiaan dan keadilan, yang dalam elaborasinya adalah perlindungan, kesejahteraan, kecerdasan, dan berpartisipasi dalam mewujudkan ketertiban dan perdamaian dunia. Artinya pencantuman hak asasi manusia dalam konstitusi juga sebagai bentuk upaya negara untuk memberikan penghormatan (to respect), perlindungan (to protect), dan pemenuhan (to fulfil) hak asasi manusia terhadap warga negaranya (Gabor Rona and Lauren Aarons 2016). Adapun bunyi Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Kemudian dari dasar UUD NRI 1945, lahir Undang - undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia, yang dalam Pasal 41 ayat (1) menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh”. Jaminan bagi semua warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial menegaskan bahwa setiap warga negara yang ikut menjadi peserta dalam jaminan sosial yang dipilihnya dalam arti bukti mengikuti disini adalah membayar iuran yang sudah ditentukan (Puspitasari et al. 2022). Kehadiran frasa “jaminan sosial” tersebut mencakup pula jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang lahir dalam Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU CK).

Pada tanggal 25 Maret 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai segala aspek dalam ketenagakerjaan. Dalam penjelasan umum alinea II UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”. Berdasarkan penjelasan ini maka pengembangan dalam bidang ketenagakerjaan haruslah dilaksanakan guna kepentingan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Kepastian hukum akan jaminan sosial juga ditegaskan dalam Pasal 99 ayat (1) Undang –

undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pada akhir tahun 2004, pemerintah menerbitkan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU SJSN) yang bertujuan memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Diperjelas dengan Pasal 16 UU SJSN bahwa “setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti”. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Artinya semua warga negara Indonesia dalam hal ini pekerja yang menjadi peserta dalam jaminan sosial ketegakerjaan berhak mendapatkan manfaat dari jaminan sosial yang diikutinya. Dewasa ini sejak lahirnya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja , dunia jaminan sosial ketenagakerjaan mengalami perkembangan. Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) dalam Undang - undang Nomor 11 Tahun 2020, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP JKP). Dalam peraturan perundangan tersebut disebutkan bahwa pekerja yang mengalami PHK berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai Pasal 18 PP JKP yaitu mendapatkan uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Pasal selanjutnya yakni Pasal 19 Ayat 1 PP JKP menjelaskan bahwa “manfaat JKP diberikan kepada peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk pemutusan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam pasal 20 Ayat 1 PP JKP terdapat pengecualian penerima manfaat JKP sebagaimana tersebut “Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena: a. mengundurkan diri; b. cacat total tetap; c. pensiun; atau d. meninggal dunia”.

Sebagai salah satu mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sukarela, pengunduran diri umumnya disebabkan karena pekerja/buruh merasa tidak cocok dengan perusahaan, termasuk di dalamnya adalah pengusaha, atasan, kolega, jabatan, jenis/sektor usaha, upah/remunerasi atau pekerja/buruh memperoleh

pekerjaan di tempat lain (Willy Farianto and Darmanto 2010). Syarat kesukarelaan dalam pengunduran diri harus dipenuhi sesuai Pasal 162 Ayat 1 dan 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila syarat dalam Pasal 162 Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak dapat dipenuhi atau syarat kesukarelaan tersebut tidak dapat dipenuhi maka berdasar Pasal 170 Undang – Undang Ketenagakerjaan, pengunduran diri pekerja tersebut batal demi hukum. Hal ini pernah terjadi di Indonesia, tepatnya pada bulan Maret 2022, yakni sepuluh perawat di RS Santa Maria Pekanbaru, Riau, mengadukan tempatnya bekerja ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Riau. Aduan itu dilayangkan karena sepuluh perawat tersebut dipaksa berhenti bekerja lantaran ikut tes CPNS (Raja Adil Siregar 2022).

Pada PHK yang terjadi atas permintaan pekerja, penyebab berhentinya bekerja adalah berasal dari pekerja sendiri sehingga dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan, ia hanya berhak atas uang penggantian hak. Uang pensiun dan uang penghargaan masa kerja tidak dapat diberikan kepada pekerja yang bersangkutan. Dalam kaitan dengan Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih terdapat ketidakjelasan apakah pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha juga memiliki hak untuk mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif digunakan dalam penelitian ini karena terdapat kekaburan dalam Pasal 20 Ayat 1 PP JKP yang menyebutkan mengundurkan diri sebagai salah satu pengecualian penerimaan jaminan kehilangan pekerjaan. Penelitian normatif yang dapat digunakan untuk meneliti hukum positif, digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti kekaburan mengundurkan diri atas perintah pengusaha apakah termasuk dalam pengecualian dalam Pasal 20 Ayat 1 PP JKP.

Metode pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjabarkan konsep mengundurkan diri atas perintah pengusaha untuk menjawab kekaburan norma dalam Pasal 20 PP JKP karena dalam Pasal 20 PP JKP menyebutkan mengundurkan diri sebagai salah satu pengecualian penerima manfaat JKP, selanjutnya dibutuhkan pendekatan konseptual untuk menjawab apakah mengundurkan diri atas perintah pengusaha termasuk dalam pengecualian dalam pasal 20 PP JKP tersebut.

Selain itu penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian perundang – undangan (*statute approach*) yang dilakukan dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum tersebut.

Bahan Hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum. Bahan hukum primer berupa perundang-undangan dan Peraturan Pemerintah. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, dan internet yang berkaitan dengan pengunduran diri pekerja atas perintah pengusaha. Bahan non-hukum yaitu bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang berupa KBBI.

Dalam penelitian ini, metode atau cara pengumpulan bahan hukum yang dilakukan yaitu menggunakan studi kepustakaan. Melalui penelusuran bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum primer berupa peraturan perundangan-undangan sesuai hierarki dan mengikat atau berlaku sebagai hukum positif serta mengumpulkan peraturan perundang-undangan lain yang mempunyai hubungan dengan isu sentral yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai bentuk upaya negara untuk memberikan penghormatan (*to respect*), perlindungan (*to protect*), dan pemenuhan (*to fulfil*) hak asasi manusia terhadap warga negaranya (Gabor Rona and Lauren Aarons 2016)., konstitusi Indoensia menjamin adanya jaminan sosial bagi warga negara Indoensia. Adapun bunyi Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Dari dasar UUD NRI 1945, lahirlah UU No. 39 Tahun 1999 mengenai HAM, yang dalam Pasal 41 ayat (1) menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh”.

Pada tanggal 25 Maret 2003 pemerintah menetapkan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang mengatur tentang segala aspek dalam ketenagakerjaan. Dalam penjelasan umum alinea II UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwasannya “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”. Berdasarkan penjelasan ini maka pengembangan dalam bidang ketenagakerjaan haruslah dilaksanakan guna kepentingan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Kepastian hukum akan jaminan sosial juga

ditegaskan dalam Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, jika setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Persoalannya, dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menambah norma baru dalam jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam PP JKP yang menjadi pedoman penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan. Syarat utama sebagai penerima jaminan kehilangan pekerjaan adalah pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK di Indonesia diketahui terdapat 4 jenis diantaranya PHK oleh perusahaan, PHK oleh pekerja, PHK karena putusan pengadilan, dan PHK demi hukum.

Selanjutnya dijelaskan syarat penerima manfaat JKP dalam Pasal 19 Ayat 1 PP JKP menjelaskan jika “Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu”. Persoalannya, ternyata terdapat pengecualian penerima manfaat JKP untuk pekerja yang mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun dan meninggal dunia. Mengundurkan diri dalam peraturan perundang – undangan erat dengan unsur “atas kemauan sendiri” seperti disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 162 Ayat 3 jo Pasal 36 huruf i PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mengatur jika **pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri** harus memenuhi 3 (tiga) syarat yaitu 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis; 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3) sampai tanggal pengunduran dirinya, pekerja wajib hadir dan tetap melaksanakan kewajibannya.

Dewasa ini, terdapat persoalan bahwa mengundurkan diri bukan hanya dari kemauan pekerja namun juga karena terdapat faktor lain yaitu perintah dari pengusaha. Berkaitan dengan hal tersebut maka pemberian manfaat jaminan kehilangan pekerjaan tidak bisa hanya berpaku pada konsep mengundurkan diri atas kemauan pekerja saja. Klausula “mengundurkan diri” dalam Pasal 20 Ayat 1 PP JKP hanya berpegang pada satu konsep mengundurkan diri yang atas kemauan pekerja sehingga masuk pengecualian dari penerima manfaat JKP sedangkan untuk mengundurkan diri atas perintah pengusaha tidak diatur dalam PP JKP tersebut. Hal ini menyebabkan pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha masuk ke dalam kategori mengundurkan diri atas kemauan pekerja, dengan berpegang pada penandatanganan surat pengunduran diri.

Mengundurkan diri atas perintah pengusaha harus dilakukan pendekatan konseptual untuk menjabarkan

unsur – unsurnya dan hendaknya pasal terkait dilakukan interpretasi untuk mengetahui makna dari bunyi pasal tersebut sehingga dapat menjadi rekomendasi terhadap pembentukan regulasi terkait penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan pada pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha. Hal tersebut digunakan untuk mengantisipasi penafsiran lain yang berakibat pada tidak terpenuhinya hak – hak pekerja akibat kekaburan norma dalam peraturan perundang – undangan tersebut.

Pengunduran Diri Atas Perintah Pengusaha Tidak Termasuk Pengecualian Dalam Pasal 20 Ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan terdapat 4 jenis PHK yaitu PHK oleh perusahaan, PHK oleh pekerja, PHK karena putusan pengadilan dan PHK demi hukum. Berkaitan dengan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dikecualikan dalam Pasal 20 Ayat 1 PP JKP yang berbunyi “manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena **mengundurkan diri**, cacat total tetap, pensiun; atau meninggal dunia”.

PHK oleh pekerja atau yang biasa diketahui dengan mengundurkan diri mempunyai celah penafsiran ganda atau ambigu. Oleh karena itu perlu diuraikan terlebih dahulu pengertian dari mengundurkan diri, persoalannya dalam peraturan perundang – undangan tidak terdapat pasal yang secara khusus menjelaskan makna dari mengundurkan diri. UU Ketenagakerjaan hanya menyebutkan pengertian mengundurkan diri secara implisit, terdapat dalam Pasal 162 Ayat 3 jo Pasal 36 huruf i PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa **pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri** harus memenuhi 3 (tiga) syarat yaitu 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis; 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3) sampai tanggal pengunduran dirinya, pekerja wajib hadir dan tetap melaksanakan kewajibannya.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka bisa diuraikan unsur mengundurkan diri adalah pekerja/buruh dan kemauan sendiri. Dewasa ini terdapat peristiwa mengundurkan diri yang dilakukan pekerja namun bukan atas kemauan pekerja melainkan adanya faktor lain yaitu perintah pengusaha. Adanya peristiwa tersebut menimbulkan adanya kekaburan norma dari mengundurkan diri. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan analisa untuk mengetahui makna mengundurkan diri yang sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 20 Ayat 1 PP JKP menggunakan interpretasi

gramatikal dan sistematis guna mengetahui batasan – batasan mengundurkan diri di peraturan perundang – undangan.

1. Batasan Mengundurkan Diri

Mengundurkan diri atau menarik diri menurut KBBI V diartikan sebagai berhenti dari jabatan. Berhenti bekerja dalam ketenagakerjaan dikenal dengan istilah PHK yaitu pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan menjabarkan pengertiannya yaitu “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dari penjelasan di atas dapat dipahami jika berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusahanya saja tetapi dapat juga berasal dari kehendak dari pekerja itu sendiri (Yulianto 2011). Dalam jurnalnya Taufiq Yulianto memberikan penjelasan jika yang dimaksud dengan pengunduran diri adalah PHK yang berasal dari keinginan pekerja sendiri tanpa adanya pihak yang merekayasa. Dalam prakteknya pekerja mengundurkan diri dari tempat di mana ia bekerja adalah dengan mengajukan surat permohonan secara tertulis dan dibuat berdasarkan **kemauan sendiri** tanpa ada intimidasi dan tekanan dari pihak lain.

Mobley dalam jurnalnya mendefinisikan keinginan berpindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain berdasarkan atas pilihannya sendiri (Mobley, Horner, and Hollingsworth 1978). Sejalan dengan keinginan berhenti kerja, dalam jurnalnya Shields & Ward menyatakan bahwa keinginan berhenti kerja memiliki makna yang sama dengan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) (Shields and Ward 2001).

Menurut KBBI V keinginan (*intention*) merupakan niat yang berasal dari diri seseorang untuk melakukan sebuah hal. Kemudian *turnover* menurut Shield & Ward yaitu berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain (Shields and Ward 2001). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane 1994). Menguatkan deskripsi mengundurkan diri tersebut diatas, Greenberg juga mendefinisikan keinginan berhenti kerja sebagai keputusan individu untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh berbagai macam faktor yang pada akhirnya lebih memilih untuk keluar dari organisasi tersebut (Greenberg 2011). Organisasi dalam KBBI V sebagaimana dimaksud dalam definisi Greenberg adalah organisasi kelompok kerja sama antar orang – orang yang

dimaksudkan untuk mencapai tujuan bersama atau dapat disebut perusahaan.

Dapat disimpulkan jika pada dasarnya mengundurkan diri merupakan sesuatu yang dilakukan atas kemauan/keinginan pekerja sendiri. Penegasan batasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri dibutuhkan karena mengandung perbedaan yang besar dalam pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK oleh pengusaha dengan PHK yang dilakukan atas permintaan pengunduran diri. Dari dua unsur kehendak yang tidak sama tersebut memuat dua kibat hukum yang berbeda pula. Perbedaan akibat hukum tersebut adalah apabila mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka pekerja tidak akan memperoleh hak uang pesangon ataupun hak penghargaan masa kerja. Pekerja yang mengalami PHK oleh perusahaan kemudian mendapatkan hak uang pesangon maupun hak uang penghargaan masa kerja serta berhak mendapatkan uang penggantian hak. Selain itu perbedaan juga terdapat dalam pemberian jaminan kehilangan pekerjaan, dimana pekerja yang mengalami PHK dari perusahaan berhak mendapat jaminan kehilangan pekerjaan sementara pekerja yang mengundurkan diri dikecualikan dalam penerima jaminan kehilangan pekerjaan. Sedangkan mengundurkan diri atas perintah pengusaha, memuat unsur yang berbeda dari mengundurkan diri atas kemauan pekerja sendiri. Perintah dalam KBBI V dimaknai dengan menyuruh melakukan sebuah hal atau dapat diartikan aturan dari pimpinan yang harus dilaksanakan. Sedangkan pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 UU PPHI didefinisikan sebagai “orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan” seperti yang dijelaskan pada dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Mengundurkan diri atas perintah pengusaha didasarkan pada keinginan pengusaha karena terdapat perintah pengusaha yang diartikan pengusaha menyuruh melakukan. Perbedaan mengundurkan diri atas kemauan pekerja sendiri dengan mengundurkan diri atas perintah pengusaha, dapat ditinjau dari tabel berikut :

Tabel 1. Perbedaan dan Persamaan Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri dan Mengundurkan Diri Atas Perintah Pengusaha

perbedaan	Mengundurkan diri atas kemauan pekerja	Mengundurkan diri atas perintah pengusaha
	Pengajuan mengundurkan diri atas keinginan pekerja sendiri dan inisiatif pekerja sendiri	Pengajuan mengundurkan diri pekerja didasari atas tekanan/ perintah/ kemauan dari pengusaha
	Pengajuan mengundurkan diri karena alasan dari pihak pekerja sendiri	Pengajuan mengundurkan diri karena alasan dari pihak pengusaha
persamaan	pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri harus memenuhi 3 (tiga) syarat yaitu 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis; 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3) sampai tanggal pengunduran dirinya, pekerja wajib hadir dan tetap melaksanakan kewajibannya.	

Sumber : diolah oleh penulis

Dapat disimpulkan bahwa mengundurkan diri atas perintah pengusaha tidak sama dengan arti mengundurkan diri. Secara formal pengajuan pengunduran diri adalah sama namun secara substansi didapati adanya perbedaan antara mengundurkan diri atas kemauan pekerja sendiri dengan atas perintah pengusaha. Perintah dari pengusaha untuk mengundurkan diri dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan mekanisme pengunduran diri.

2. Cacat kehendak dalam pengunduran diri

Penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dapat terjadi dalam pengunduran diri pekerja apabila dalam proses pengunduran diri tersebut tidak dilakukan dengan kehendak bebas dan murni dari pekerja, namun ada arahan dan campur tangan dari pihak pengusaha. Pengunduran diri tersebut harus dilakukan dengan sukarela atau atas kemauan bebas dari pekerja tanpa ada unsur tekanan ataupun paksaan dari pihak lain atau pihak pengusaha dan berdasarkan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak yang meliputi antara lain cuti tahunan yang masih ada dan belum gugur, biaya pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja dan untuk yang tugas dan fungsinya tidak merepresentasikan kepentingan pengusaha secara

langsung akan mendapatkan juga uang pisah yang besarnya tertuang pada peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.

Menurut Z. Asikin Kusumah Atmaja sebagaimana dikutip Agus Yudha Hernoko (Hernoko 2021) penyalahgunaan kondisi dianggap menjadi faktor yang mengganggu ataupun memberikan batasan karena keinginan bebas untuk menetapkan kesepakatan para pihak. Dapat disimpulkan bahwa penyalahgunaan keadaan dikategorikan sebagai kehendak yang cacat karena lebih sesuai dengan isi dan hakikat penyalahgunaan keadaan itu sendiri, ia tidak berhubungan dengan syarat-syarat objektif perjanjian melainkan mempengaruhi syarat-syarat subjektif (Panggabean 2010). Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi akibat pengunduran diri tidak dilakukan dengan sukarela oleh pekerja karena adanya campur tangan dari pengusaha. Upaya memberikan perintah dan campur tangan agar pekerja/buruh mengundurkan diri, oleh karenanya surat pengunduran diri tersebut tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 154 jo. Pasal 162 UU Ketenagakerjaan dan berdasarkan ketentuan Pasal 170 bahwa PHK yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 162 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pengunduran diri yang dilakukan tanpa secara sukarela dari pihak pekerja/ buruh juga tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 KUHPer tentang syarat sahnya perjanjian yaitu unsur pertama yaitu sepakat antara para pihak di mana perjanjian yang dibuat tidak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja karena pihak pekerja yang dalam perintah pengusaha dan bukan atas kehendaknya sendiri tidak memenuhi unsur sepakat dalam syarat sahnya perjanjian. Oleh karena itu surat pengunduran diri dapat dibatalkan sejalan dengan Pasal 170 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan apabila tidak memenuhi syarat sebagaimana Pasal 162 UU Ketenagakerjaan maka batal demi hukum. Lebih lanjut J. Satrio mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat dianggap ciri-ciri penyalahgunaan keadaan pada saat menutup perjanjian, salah satu pihak berada dalam keadaan terjepit karena antara lain :

- 1) Adanya keadaan ekonomis yang menekan misalnya kesulitan keuangan yang mendesak;
- 2) Adanya hubungan atasan bawahan, keunggulan ekonomis pada salah satu pihak seperti hubungan majikan dengan buruh, orang tua/wali dengan anak yang belum dewasa;

- 3) Adanya keadaan lain yang tidak menguntungkan, misalnya pasien yang membutuhkan pertolongan dokter ahli;
- 4) Perjanjian tersebut mengandung hubungan yang timpang dalam kewajiban timbal balik antara para pihak (prestasi yang tidak seimbang) misalnya pembebasan majikan dari menanggung risiko dan menggesernya menjadi tanggungan si buruh; dan
- 5) Salah satu pihak menderita kerugian yang sangat besar. (J Satrio 1995).

Di dalam hukum normatif ketenagakerjaan, pekerja/buruh yang mengundurkan diri, inisiatif PHK sepenuhnya datang dari pekerja/buruh. PHK oleh pekerja/buruh benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja/buruh. Namun, tidak lama lagi atau sudah ada bayangan pekerja/buruh mengetahui bahwa pekerjaan baru sudah di tangan. Dengan demikian, pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak berhak mendapatkan uang pesangon, tetapi berhak atas uang penggantian hak. Hal penting yang perlu diperhatikan berkaitan dengan pengunduran diri pekerja/buruh adalah bahwa pengunduran diri tersebut diajukan secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha. Indikasi adanya tekanan atau perintah dari pengusaha termasuk dalam cacat kehendak dalam surat pengunduran diri. Apabila pengunduran diri tidak dilakukan atas kemauan sendiri atau terdapat tekanan dari pengusaha, maka PHK dapat dikategorikan sebagai kesalahan pengusaha atau PHK oleh pengusaha.

Upaya Hukum Bagi Pekerja yang Mengundurkan Diri Atas Perintah Pengusaha

Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial seringkali terjadi dalam dunia ketenagakerjaan, mengingat posisi pekerja dan pengusaha yang tidak seimbang. Negara hadir sebagai penengah dalam perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang secara normatif terdapat dalam UU PPHI. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dilakukan sebagai upaya dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja maupun gabungan pengusaha atau pekerja. Hal ini sejalan dengan tujuan dibuatnya UU PPHI yaitu memberikan perlindungan bagi pencari keadilan di bidang hubungan industrial melalui proses penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Perselisihan hubungan industrial pada Pasal 2 UU PPHI terbagi menjadi 4 yaitu:

- a) perselisihan hak;
- b) perselisihan kepentingan;
- c) perselisihan PHK;
- d) perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Ketentuan dalam aturan ketenagakerjaan nasional mengenai PHK, pada prinsipnya menyepakati jika berbagai pihak dalam hal ini pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus berusaha supaya tidak terjadi PHK sebagaimana tertulis dalam pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. pasal 37 Ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021. Apabila PHK tidak dapat terhindarkan maka terdapat beberapa alasan PHK yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, Lebih lanjut pada Bab V, khusus memuat tentang PHK. Dalam Pasal 36 PP tersebut tentang sejumlah asumsi yang mendasari adanya PHK, salah satunya mengenai mengundurkan diri dalam huruf I pasal 36 PP tersebut diatas masuk ke dalam PHK oleh pekerja, sebagaimana didasari atas kemauan pekerja sendiri dengan memenuhi syarat :

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis maksimal 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri;
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- c) Tetap melaksanakannya kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha mengajukan permohonan mengundurkan diri dan memenuhi syarat seperti tersebut dalam huruf I Pasal 36 PP tersebut diatas, persoalannya adalah atas perintah pengusaha bukan atas keinginan pekerja sendiri. Sehingga dibutuhkan sebuah tindakan hukum untuk mengembalikan hak pekerja yang mengundurkan diri bukan atas kemauan pekerja sendiri melainkan atas perintah pengusaha untuk dikategorikan sebagai PHK oleh perusahaan dan pekerja mendapatkan haknya atas jaminan kehilangan pekerjaan. Berbagai jenis PHK yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan diantaranya yaitu :

- 1) Pekerja melanggar ataupun melakukan kesalahan berat;
- 2) Terjadi perubahan status, merger, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan;
- 3) Perusahaan tutup yang dikarenakan selama 2 tahun merugi terus menerus ataupun dikarenakan sebuah keadaan yang memaksa;
- 4) Perusahaan sedang melakukan efisiensi (Eka Rini and Kusumawati 2008)

Berdasarkan kriteria tersebut diatas maka pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha harus dikategorikan PHK oleh perusahaan sebagaimana kriteria diatas. Ruang lingkup terkait perselisihan terkait substansi mengundurkan diri atau PHK oleh pekerja masuk dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja dimana terdapat unsur berakhirnya hubungan kerja yang dalam prosesnya terdapat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Mengundurkan diri atas perintah pengusaha yang menyalahi substansi dari mengundurkan

diri yang mempunyai unsur harus ada kemauan pekerja sendiri harus dikategorikan sebagai PHK oleh perusahaan sebagaimana hal tersebut diinisiasi dari pihak pengusaha. Dalam upaya hukum untuk mengembalikan hak pekerja tersebut, perlu dijabarkan terkait proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Secara normatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertuang pada UU No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja yang lebih dikenal dengan mengundurkan diri dari perusahaan dapat menjadi suatu permasalahan apabila mengundurkan diri tersebut bukan dari inisiatif pekerja melainkan karena terdapat perintah dari pengusaha, sehingga mengalami cacat kehendak. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, diawali dengan proses bipartid, sesuai dengan Pasal 3 UU PPHI yang mengisyaratkan adanya perundingan bipartid di setiap perselisihan industrial.

Perundingan bipartid menurut Pasal 1 Angka 10 UU PPHI adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian bipartid dilakukan dalam waktu 30 hari kerja sejak perundingan dimulai. Setelah perundingan melalui musyawarah ini menemui kesepakatan penyelesaian, maka dibuatlah Perjanjian Bersama di mana kedua belah pihak memberikan tanda tangan. Akan tetapi jika dalam tempo 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan berarti dinyatakan gagal menurut Ayat 3 Pasal 3 UU PPHI. Setelah bipartid gagal, langkah selanjutnya adalah jalur non litigasi dengan mencatatkan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pendaftaran tersebut dilengkapi dengan bukti – bukti upaya penyelesaian melalui bipartid. Kemudian instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan kepada para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Berkaitan dengan penyelesaian perselisihan PHK maka jalur non litigasi yang dapat ditempuh adalah melalui konsiliasi dan mediasi sesuai dengan Pasal 4 Ayat 5 UU PPHI. Apabila penyelesaian perselisihan PHK ini menemukan kesepakatan penyelesaian melalui mediasi maupun konsiliasi maka hasil dari perundingan tersebut dijelaskan pada perjanjian yang selanjutnya dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh semua pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan

Perjanjian Bersama supaya memperoleh akta bukti pendaftaran. Jika tidak mencapai kesepakatan dalam mediasi maupun konsiliasi maka mediator dan konsiliator akan membuat anjuran tertulis maksimal 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada semua pihak, dan para pihak memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator atau konsiliator yang berisikan apakah menyetujui ataukah menolak anjuran tertulis dalam waktu sekurang-kurangnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, apabila para pihak setuju maka mediator atau konsiliator harus telah selesai membantu semua pihak membuat Perjanjian Bersama yang selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Kemudian dalam Pasal 5 UU PPHI dijelaskan jika “Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”. Oleh karena itu apabila dalam penyelesaian perselisihan PHK tidak mendapatkan penyelesaian melalui jalur non litigasi maka salah satu pihak yaitu pekerja/ buruh maupun pengusaha dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam persidangan, pekerja/buruh harus dapat membuktikan bahwa pengunduran diri tersebut bukan atas kehendaknya sendiri melainkan atas perintah pengusaha

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka apabila terdapat mengundurkan diri bukan dari kehendak pekerja sendiri melainkan atas perintah pengusaha maka perselisihan PHK tersebut dalam diselesaikan melalui non litigasi terlebih dahulu yaitu bipartid, tripartid dan puncak non litigasi dalam perselisihan PHK adalah konsiliasi atau mediasi, namun apabila tidak dapat menemui kesepakatan maka salah satu pihak bisa mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial melalui pengadilan negeri setempat. Dalam gugatan pekerja/buruh tersebut harus dapat dibuktikan bahwa surat pengunduran diri cacat kehendak untuk kemudian batal demi hukum, dan pekerja/buruh masuk dalam kategori PHK oleh perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasar atas pembahasan penelitian diatas bisa ditarik kesimpulan jika :

1. Pengunduran diri atas perintah pengusaha tidak masuk dalam pengecualian penerima jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 20 Ayat (1) PP JKP karena secara substansi yang berkehendak untuk memutus hubungan kerja adalah dari pengusaha sehingga harus dinyatakan PHK oleh pengusaha yaitu PHK karena adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang menyatakan bahwa PHK tersebut batal demi hukum dan masuk dalam salah satu alasan diperbolehkannya perusahaan melakukan PHK sebagaimana dalam Pasal 36 PP Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal sudah terbut surat PHK kepada pekerja tersebut maka pekerja tersebut akan mendapatkan haknya atas JKP.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha adalah melalui
 - a. Bipartid yaitu musyawarah antar pekerja dengan pengusaha untuk mencapai kata sepakat dalam penyelesaian perselisihan. Apabila gagal maka selanjutnya para pihak melaksanakan upaya tripartid.
 - b. Dalam hal upaya konsiliasi atau mediasi tidak selesai maka para pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial setempat.

Saran

- a. Pekerja yang mengajukan pengunduran diri harus mengetahui batasan mengundurkan diri sebagaimana dimaknai dalam undang – undang yaitu berdasarkan atas kehendak bebas/ kemauan pekerja sendiri tanpa ada pihak lain yang merekayasa agar pekerja tidak kehilangan haknya atas JKP dan hendaknya pekerja menyadari akan akibat hukum dari lahirnya surat pengunduran diri. Apabila surat pengunduran diri tersebut cacat kehendak dapat dilakukan upaya hukum menurut UU PPHI dengan tujuan agar pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha dapat dimohonkan batal demi hukum dan dikategorikan sebagai PHK oleh perusahaan sehingga pekerja mendapatkan hak atas jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana syarat penerima jaminan kehilangan pekerjaan adalah pekerja yang mengalami PHK dari perusahaan.
- b. Pengusaha agar tidak menyalahgunakan mekanisme PHK yang dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja.

- c. Pemerintah dalam hal ini Presiden dan Kementrian Ketenagakerjaan agar tidak membuat frasa yang bermakna ambigu khususnya dalam membuat peraturan pemerintah yang berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan turunan undang – undang.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka Rini, Dedes, and Susi Kusumawati. 2008. *Dapatkan Untung Uang PHK: Ketahui Hak - Hak Anda, Hitung Nilainya Dan Dapatkan Secara Maksimal*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Gabor Rona, and Lauren Aarons. 2016. “State Responsibility to Respect, Protect and Fulfill Human Rights Obligation in Cyberspace.” *Journal of Nation Security of Law and Policy* 506–506.
- Greenberg, Jerald. 2011. *Behavior in Organizations*. 10th ed. New York: Pearson.
- Hernoko, Dr, Agus Yudha. 2021. *Hukum Perjanjian : Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. 5th ed. Jakarta: Kencana.
- J Satrio. 1995. *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku II*. Bandung: Bandung Citra Aditya Bakti.
- Mobley, W. H, S. O. Horner, and A. T. Hollingsworth. 1978. “An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover.” *Journal of Applied Psychology* 408–14.
- Panggabean, Henry P. 2010. *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum Di Belanda)*. Yogyakarta: Liberty.
- Raja Adil Siregar. 2022. “Gegara Dipaksa Resign Karena Ikut CPNS, Perawat Di Riau Gugat RS.”
- Shields, M. A., and M. Ward. 2001. “Improving Nurse Retention in the National Health Service in England: The Impact of Job Satisfaction on Intentions to Quit.” *Journal of Health Economics* 677–701.
- Willy Farianto, and Darmanto. 2010. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Disertai Ulasan Hukum*. Vol. 2. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianto, Taufiq. 2011. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA/BURUH

YANG MENGUNDURKAN DIRI ATAS
KEMAUAN SENDIRI.” 6(2):82–99.

Zeffane, R. M. 1994. “Understanding Employee
Turnover: The Need for a Contingency Approach.”
International Journal of Manpower 22–38.