

# HAK PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI SECARA SUKARELA YANG UPAHNYA BELUM DIBAYARKAN (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 318 K/PDT.SUS-PHI/2023)

**Naufal Abdul Majid**

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
[naufalabdul.20036@mhs.unesa.ac.id](mailto:naufalabdul.20036@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

## Abstrak

Dalam hubungan kerja, adanya ketidaksesuaian antara pekerja dan pemberi kerja dapat menyebabkan pekerja melakukan pengunduran diri secara sukarela. Hal ini dapat menyebabkan perselisihan hubungan industrial apabila terdapat hak yang belum dipenuhi pemberi kerja kepada pekerja, seperti kasus dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait hak pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela yang upahnya belum dibayarkan melalui studi kasus putusan mahkamah agung nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif dengan pendekatan penelitian peraturan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan dianalisis menggunakan teknik preskriptif. Hasil penelitian didapati bahwa pertimbangan hakim menerapkan Pasal 50 PP 35/2021 dan didukung dengan bukti yang ada, menyatakan pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela masih berhak atas upah dan tunjangan hari raya (THR) yang belum dibayarkan serta uang pisah. Hasil penelitian juga menghasilkan bahwa seharusnya pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela juga berhak atas uang penggantian hak. Akibat hukumnya putusan ini membatalkan putusan sebelumnya yang menolak gugatan seluruhnya, kemudian Tergugat berkewajiban untuk membayarkan kekurangan upah dan THR, serta uang pisah kepada Para Penggugat.

**Kata Kunci:** Upah, Mengundurkan diri, Putusan Hakim.

## Abstract

In an employment relationship, discrepancies between employees and employers can lead to employees voluntarily resigning. This can result in industrial relations disputes if there are rights that the employer has not fulfilled for the employee, as seen in the case of the Supreme Court Decision number 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023. This research aims to analyze the rights of employees who voluntarily resign and whose wages have not been paid, through a case study of the Supreme Court decision number 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023. This type of research is normative with a legislative, case, and conceptual approach. The technique for collecting legal materials is done through literature study and analyzed using a prescriptive technique. The research findings indicate that the judge's consideration of applying Article 50 of Government Regulation 35/2021, supported by the available evidence, states that employees who voluntarily resign are still entitled to unpaid wages and holiday allowances (THR), as well as severance pay. The research also concludes that employees who voluntarily resign should also be entitled to compensation for rights. The legal consequence of this decision is the annulment of the previous ruling, which rejected the lawsuit in its entirety. Consequently, the Defendant is obligated to pay the unpaid wages and THR, as well as the severance pay, to the Plaintiffs.

**Keywords:** Wages, Resign, Judge's Decision

## PENDAHULUAN

Manusia harus bekerja untuk memenuhi beragam kebutuhan mereka sehari-hari. Hak setiap orang atas

pekerjaan dijamin oleh konstitusi, yaitu dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak

atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Saat seseorang bekerja, tercipta sebuah hubungan kerja yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Hubungan ini adalah konsekuensi dari kegiatan bekerja dimana pekerja melakukan pekerjaan yang telah disepakati dengan pengusaha, dan dalam proses ini, kewajiban dan hak keduanya saling terkait.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), disebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dalam ketentuan tersebut terdapat unsur-unsur hubungan kerja yaitu terdiri atas adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja terdapat empat unsur penting, yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah orang lain, adanya upah, dan terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus (Harahap 2020). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam hubungan kerja setidaknya terdapat unsur diantaranya para pihak sebagai subjek, sebuah perjanjian kerja, suatu pekerjaan, besaran upah dan adanya perintah.

Salah satu ciri khas dari hukum ketenagakerjaan adalah adanya sumber hukum yang datangnya dari para pihak, yaitu perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, yang mana hal tersebut juga dikatakan sebagai dasar hukum dalam terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Asyhadi 2019). Dengan kata lain, dalam hubungan kerja terjalin suatu hubungan yang terdiri atas pekerja sebagai tenaga kerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja, dimana hubungan itu terjadi atas dasar adanya perjanjian kerja diantara para pihak.

Dalam dinamika hubungan kerja, perbedaan pendapat, kepentingan, atau masalah yang muncul dapat menjadi pemicu perselisihan di antara keduanya. Perselisihan tersebut berkaitan dengan berbagai aspek, seperti upah, kondisi kerja, atau bahkan masalah hukum yang muncul di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Pekerja merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun hasil pekerjaan pekerja (Sibarani 2022). Perselisihan ini dapat menjadi pemicu terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pada umumnya, pemutusan hubungan kerja tidak diharapkan akan terjadi, terutama bagi pekerja. Sebab, pemutusan hubungan kerja berarti kehilangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Terkait dengan hal tersebut, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar

jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pujiastuti 2008). Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka harus ada perundingan terlebih dahulu diantara para pihak.

Hubungan kerja berakhir tidak hanya disebabkan karena pengusaha berkeinginan untuk mengakhirinya, melainkan juga dapat terjadi karena keinginan pekerja. Ketika hubungan kerja sudah berakhir, maka pekerja sudah tidak berkewajiban melakukan aktivitas kerja. Begitu pula dengan perusahaan yang sudah terlepas dari kewajibannya untuk membayarkan upah (Sumitro 2022). Dengan putusnya hubungan kerja, maka timbul akibat hukum terkait hak yang diperoleh pekerja dari pengusaha.

Dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023) (klaster ketenagakerjaan), disebutkan bahwa “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (selanjutnya disebut UPMK) dan uang penggantian hak (selanjutnya disebut UPH) yang seharusnya diterima.” Sementara pekerja yang mengundurkan diri menurut Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021) hanya mendapatkan UPH dan uang pisah.

Pekerja yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, sebelum putus hubungan kerjanya, masih terikat oleh perjanjian kerja sehingga wajib menjalankan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh upah dari pengusaha. Salah satu alasan seseorang rela merelakan waktu dan tenaganya untuk bekerja adalah demi mendapat upah dari pekerjaan tersebut (Pancarwengi 2023). Oleh karena itu upah menjadi hak paling utama bagi pekerja dalam hubungan kerja. Apabila pengusaha tidak memenuhi hak pekerja sebelum pekerja mengundurkan diri, akan menimbulkan perselisihan seperti yang terjadi dalam kasus antara PT Shanty Wiraperkasa dengan ketiga mantan pekerjanya yaitu Rizal Aryadi, Nurul Indah Saratri dan Motie Martha Widiarti yang perkaranya telah diputus melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Kasus perselisihan hubungan industrial yang melibatkan PT Shanty Wiraperkasa dengan ketiga mantan pekerjanya ini merupakan kasus perselisihan hak yakni hak atas upah dan tunjangan hari raya (selanjutnya disebut THR) yang belum dibayarkan dalam beberapa waktu sebelum ketiga mantan pekerja tersebut melakukan pengunduran diri. Kasus ini telah melalui upaya perundingan bipartit, mediasi, Pengadilan Hubungan

Industrial (selanjutnya disebut PHI) pada tingkat pertama, hingga Kasasi di Mahkamah Agung. Adapun pihak yang mengajukan gugatan yaitu Rizal Aryadi, Nurul Indah Saratri, dan Motie Martha Widiarti (selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat) melawan tergugat yaitu PT Shanty Wiraperkasa (selanjutnya disebut sebagai Tergugat).

Tergugat adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada 12 September 1972 yang bergerak di bidang pelaksanaan konstruksi bangunan dengan spesifikasi bidang Arsitektur yang terdiri dari perumahan dan pemukiman, gedung dan pabrik, kemudian bidang sipil terdiri dari drainase dan jaringan pengairan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Brigjend Katamso 265 A, Janti, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur. Sedangkan Para Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat, yang masing-masing berdomisili di Surabaya. Adapun identitas mereka sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Identitas Para Penggugat**

No	Nama	Jabatan	Tanggal Masuk	Tanggal Keluar
1.	Rizal Aryadi	Konstruktur	1 Desember 2015	15 September 2020
2.	Nurul Indah Saratri	Drafter	18 Februari 2013	17 Maret 2021
3.	Motie Martha Widiarti	Supervisor Personalia	12 Januari 2016	31 Januari 2021

Sumber: Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby

Kronologi kasus ini bermula pada tahun 2019 ketika Tergugat mengalami masalah keuangan. Para Penggugat dalam keterangannya menduga bahwa masalah keuangan ini terkait dengan pemindahan dana yang signifikan ke PT. Central Light Concrete, perusahaan yang dipimpin oleh anak dari pimpinan Tergugat. Hal tersebut berdampak pada pembayaran upah, THR, dan hak-hak lainnya kepada Para Penggugat. Puncaknya terhitung sejak bulan Juni 2020 hingga gugatan pertama diajukan, oleh Tergugat sebagian upah baru dibayarkan pada bulan Agustus 2021 dan sebagian THR tahun 2020 baru dibayarkan pada bulan Mei 2021.

Selain masalah keuangan, dalam momentum pandemi COVID-19, Tergugat menghindari dari kewajibannya terkait hubungan kerjanya dengan tidak memberikan perintah kerja yang baru meskipun Para Penggugat tetap datang untuk bekerja, sehingga Para Penggugat tidak mendapatkan penghasilan. Akibatnya, Para Penggugat memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka dan bekerja ditempat lain. Meskipun Para Penggugat telah mengundurkan diri, Tergugat tetap tidak membayar sisa

upah dan THR yang seharusnya dibayarkan sejak bulan Juni 2020 hingga tanggal pengunduran diri Para Penggugat.

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, pekerja dan pengusaha, pertama kali melaksanakan perundingan di dalam perusahaan tanpa melibatkan pihak ke tiga (*ekstern*) (Mashudi 2019). Perundingan ini dalam UU PPHI disebut dengan istilah perundingan bipartit. Perselisihan ini telah dilakukan upaya perundingan bipartit dengan Tergugat tapi gagal.

Setelah bipartit gagal, ada perundingan tripartit. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase (Mantili 2021). Adapun upaya penyelesaian melalui mediasi juga telah dilakukan para pihak di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur dengan terbitnya Surat Anjuran Mediator nomor: 565/449/108.04/2021 tertanggal 09 September 2021. Anjuran tersebut diterima oleh Para Penggugat namun ditolak oleh Tergugat, sehingga penyelesaian ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. Gugatan yang diajukan Para Penggugat antara lain pemenuhan hak atas upah yang belum dibayarkan dengan penyesuaian Upah Minimum Kabupaten (selanjutnya disebut UMK) Sidoarjo dan THR yang belum dibayarkan.

Berikut perincian hak untuk masing-masing Para Penggugat adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Upah dan THR Para Penggugat yang Belum Dibayarkan**

Nama	*)	**)	Total
Rizal Aryadi	26.012.387	5.900.000	Rp. 31.912.387,-
Nurul Indah Saratri	42.687.174	3.193.581	Rp. 45.880.755,-
Motie Martha Widiarti	37.241.931	2.625.000	Rp. 39.866.931,-
Total			Rp. 117.660.073,-

Sumber: Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby

Keterangan:

- \*) Upah yang tidak dibayarkan terhitung sejak bulan Juni 2020 sampai dengan terakhir Penggugat bekerja (dalam rupiah)
- \*\*\*) THR tahun 2020 yang tidak dibayarkan (dalam rupiah)

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby, Majelis Hakim menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya. Dasar pertimbangan hakim diantaranya mengacu pada ketentuan

Pasal 88A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU 11/2020) (klaster ketenagakerjaan) juncto Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP 36/2021) yang mengatur bahwa “Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusannya Hubungan Kerja.” Majelis Hakim berkesimpulan bahwa sejak Para Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat maka berakhir pulalah hak dan kewajiban Para Penggugat dan Tergugat tersebut. Tuntutan Para Penggugat terkait kekurangan upah dan THR Keagamaan yang belum dibayarkan sesuai UMK Sidoarjo mulai bulan Juni 2020 sampai dengan Para Penggugat mengundurkan diri tersebut oleh Majelis Hakim dianggap sudah tidak relevan lagi dan tidak beralasan hukum.

Atas putusan hakim tingkat pertama, Para Penggugat mengajukan permohonan Kasasi di Mahkamah Agung. Dalam sidang kasasi, hasil Putusan Mahkamah Agung Nomor 318K/Pdt.Sus-PHI/2023 berbeda dengan Putusan sebelumnya. Majelis Hakim mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian yang diantaranya mengabulkan gugatan pokok dengan menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah serta upah dan THR yang belum dibayarkan kepada Para Penggugat. Putusan ini memperbaiki putusan sebelumnya yang menolak gugatan seluruhnya sehingga menarik untuk diketahui bagaimana pertimbangan hukum hakim yang menghasilkan putusan berbeda antara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan Putusan Mahkamah Agung.

Dalam Putusan Kasasi, Hakim Mahkamah Agung membatalkan Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby dan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum dalam memutus perkara ini. Oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung, berdasarkan ketentuan Pasal 50 PP 35/2021, Para Penggugat tidak berhak memperoleh uang pesangon, UPMK dan UPH akan tetapi berhak memperoleh uang pisah berdasarkan ketentuan Pasal 32 ayat (6) peraturan perusahaan (bukti T-7) sesuai dengan masa kerjanya masing-masing. Putusan kasasi ini selain menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah, juga membayar kekurangan upah dan THR yang belum dibayarkan, padahal gugatan ini sebelumnya telah ditolak seluruhnya dalam Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby.

Dengan demikian, terdapat perbedaan yang jelas dari bagaimana hakim memberi putusan terhadap kasus ini. Hal tersebut menarik untuk diteliti mengenai hak pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela melalui pertimbangan Para Hakim dalam kasus ini, karena dalam

prosesnya terjadi hasil putusan yang berbeda antara putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan putusan Mahkamah Agung. Selain adanya perbedaan putusan mengenai ada atau tidaknya hak pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela, juga menarik untuk diketahui pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memutuskan pekerja berhak atas uang pisah namun tidak dengan UPH, serta bagaimana akibat hukum dari putusan ini.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan diatas, Penulis ingin berbicara tentang perlindungan hukum merek terkenal, sehingga mereka ingin melakukan penelitian dengan judul **Hak Pekerja Yang Mengundurkan Diri Secara Sukarela Yang Upahnya Belum Dibayarkan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 318K/Pdt.Sus-PHI/2023)**.

Masalah yang akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

1. Bagaimana dasar pertimbangan hakim (*ratio decidendi*) Putusan Mahkamah Agung Nomor 318K/Pdt.Sus-PHI/2023 dalam menyatakan hak pekerja atas tindakan mengundurkan diri secara sukarela di PT Shanty Wiraperkasa?
2. Apa akibat hukum dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 318K/Pdt.Sus-PHI/2023 bagi para pihak dalam kasus pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela di PT Shanty Wiraperkasa?

## METODE

Penelitian ini melakukan penelitian hukum normatif sebagai jenis penelitiannya. Penelitian jenis ini data-datanya akan menggunakan bahan-bahan kepustakaan. Penelitian hukum normatif (*normatif law research*), merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang (Muhaimin 2020). Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*).

Berdasarkan sumbernya, bahan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan berasal dari peraturan perundang-undangan, doktrin, dan ketentuan hukum lainnya yang membahas terkait hak pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela yang upahnya belum dibayarkan, termasuk putusan hakim Mahkamah Agung nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Sementara bahan hukum sekunder yang digunakan berasal dari hasil penelitian-penelitian yang meliputi karya ilmiah dan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan permasalahan dalam penelitian ini,

seperti buku, jurnal, laporan penelitian terdahulu, artikel ilmiah, dan literatur-litelatur lain.

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumen. Teknik pengumpulan bahan hukum atau data sekunder dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier dan atau bahan non hukum (Muhaimin 2020). Teknik ini dilakukan dengan cara mencari bahan-bahan materi yang dibutuhkan berupa bahan pustaka, seperti buku, jurnal, dan literatur lain serta dokumen-dokumen yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti sebagai data primer maupun data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumen dapat dilakukan dengan mengumpulkan data atau informasi berdasarkan sumber yang didapat seperti membaca putusan pengadilan, surat-surat, pengumuman, iktisar rapat, pernyataan tertulis dari kebijakan tertentu, dan bahan-bahan tulisan lainnya.

Teknik analisis bahan hukum pada penelitian normatif ini adalah teknik preskriptif. Teknik preskriptif merupakan teknik untuk memberikan pendapat mengenai hasil penelitian dan menemukan sebuah penyelesaian sebuah fenomena hukum dan non hukum. Sifat analisis penelitian normatif adalah preskriptif yaitu untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan (Muhaimin 2020). Argumentasi dalam penelitian ini diberikan untuk memberi preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogyanya atau seharusnya sesuai hukum, pada kasus dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

### **Kasus Posisi**

Penggugat dalam kasus ini adalah ketiga mantan pekerja PT Shanty Wiraperkasa. Mereka bertiga selama beberapa bulan sejak Juni 2020 tetap datang ke tempat kerja untuk bekerja namun oleh PT Shanty Wiraperkasa tidak diberi perintah tugas sehingga tidak mendapat upah, kemudian mengundurkan diri masing-masing: Rizal Aryadi pada 15 September 2020; Nurul Indah Saratri pada 17 Maret 2021; Motie Martha Widiarti pada 31 Januari 2021.

Masalah berawal dari kondisi PT Shanty Wiraperkasa yang sejak 2019 telah mengalami masalah keuangan sehingga menyebabkan pembayaran upah dan hak pekerja lainnya mengalami keterlambatan, bahkan tidak dibayarkan sejak Juni 2020. Para Penggugat saat masih berstatus sebagai pekerja PT Shanty Wiraperkasa tetap datang bekerja namun dianggap tidak bekerja oleh Tergugat. Tergugat membiarkan Para Penggugat datang beraktifitas untuk bekerja dan setelah pekerjaan-pekerjaan

selesai, Tergugat tidak memberikan perintah tugas yang baru dan membiarkan begitu saja dengan alasan tidak ada pekerjaan. Oleh sebab itu, Para Penggugat tidak memperoleh pendapatan sehingga mereka memilih mengundurkan diri secara sukarela agar dapat bekerja ditempat lain. Para Penggugat yang telah mengundurkan diri selain tidak mendapat upah sejak Juni 2020, juga tidak diberikan hak-hak terkait hubungan kerjanya seperti THR keagamaan dan hak yang seharusnya didapatkan pekerja yang mengundurkan diri yaitu uang pisah dan UPH.

PT Shanty Wiraperkasa dengan Para Penggugat telah melakukan perundingan bipartit namun gagal. Sebelumnya perlu diketahui bahwa para pihak telah melakukan suatu pertemuan di Polda Jawa Timur dengan menghasilkan surat pernyataan tertanggal 24 Mei 2021 tentang kesanggupan pembayaran kekurangan upah pekerja PT Shanty Wiraperkasa, THR 2021 dan BPJS Ketenagakerjaan. Adapun surat pernyataan tersebut tidak dilaksanakan hingga para pihak melakukan upaya mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan gagal. Selanjutnya ketiga mantan pekerja PT Shanty Wiraperkasa mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan menghasilkan Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby yang amarnya menyatakan bahwa, "Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya." Kemudian, Para Penggugat mengajukan Kasasi dan Mahkamah Agung mengabulkan sebagian gugatan, diantaranya mengabulkan gugatan pokok mengenai upah yang belum dibayarkan.

### **1. Analisis Pertimbangan Hakim di Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung**

Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya. Pertimbangan hakim menyatakan bahwa sejak Para Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat maka berakhir pulalah hak dan kewajiban Para Penggugat dan Tergugat. Untuk itu tuntutan Para Penggugat terkait kekurangan upah dan THR Keagamaan yang belum dibayarkan sesuai UMK Sidoarjo mulai bulan Juni 2020 sampai dengan Para Penggugat mengundurkan diri tersebut sudah tidak relevan lagi dan tidak beralasan hukum. Hakim memberikan pertimbangan dalam memutus perkara tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 88A UU 11/2020 (klaster ketenagakerjaan) juncto Pasal 3 PP 36/2021, yang menyebutkan bahwa:

"Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja."

Sedangkan pertimbangan Mahkamah Agung mengabulkan permohonan Para Penggugat dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri Surabaya. Pertimbangan Mahkamah Agung untuk mengabulkan gugatan yaitu bahwa terdapat beberapa fakta yang membuktikan bahwa terdapat hak Para Penggugat yang mengundurkan diri secara sukarela di PT Shanty Wiraperkasa dari beberapa pertimbangan sebagai berikut:

### **Para Penggugat yang Mengundurkan Diri secara Sukarela Berhak Atas Uang Pisah dan UPH**

Antara berakhirnya hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat dengan alasan karena Para Penggugat terbukti telah mengundurkan diri secara sukarela dari perusahaan Tergugat (bukti T-3, T4, dan T-5), maka atas pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 50 PP 35/2021, Para Penggugat tidak berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 40 ayat (2), (3) dan (4) akan tetapi berhak memperoleh uang pisah berdasarkan ketentuan Pasal 32 ayat (6) peraturan perusahaan (bukti T-7) sesuai dengan masa kerjanya masing-masing.

Pendapat peneliti berkenaan dengan pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang menggunakan Pasal 50 dan Pasal 40 ayat (2), (3) dan (4) PP 35/2021, serta Pasal 32 ayat (6) peraturan perusahaan (bukti T-7) sudah tepat sebagian. Pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela berhak atas UPH dan uang pisah, hal ini diatur dalam Pasal 50 PP 35/2021 yang menyatakan bahwa “Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Pendapat peneliti berkenaan dengan pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang tidak menyatakan Para Penggugat juga berhak atas UPH kurang tepat. Pemberian UPH adalah kewajiban pengusaha dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (1) PP 35/2021 yang menyatakan bahwa “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Berdasarkan ketentuan tersebut, UPH juga wajib diberikan dalam hal pemutusan hubungan kerja terjadi akibat pekerja mengundurkan diri sesuai Pasal 50 PP 35/2021.

Pada Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 disebutkan bahwa “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 318K/Pdt.Sus-PHI/2023, Majelis Hakim telah tepat dalam menyatakan bahwa Para Penggugat berhak atas uang pisah, namun Majelis Hakim Mahkamah Agung seharusnya juga menyatakan bahwa Para Penggugat berhak atas UPH. Majelis Hakim Mahkamah Agung menggunakan dasar Pasal 50 PP 35/2021 dan Pasal 32 ayat (6) peraturan perusahaan (bukti T-7) untuk menyatakan bahwa Para Penggugat berhak atas uang pisah, namun tidak mencermati bahwa Pasal 50 PP 35/2021 juga menyebutkan bahwa pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela berhak atas UPH. Adapun besaran UPH adalah sesuai dengan Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 yaitu meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela, dapat dikatakan sukarela apabila diajukan secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha. Apabila pengunduran diri tidak dilakukan atas kemauan sendiri atau terdapat tekanan dari pengusaha, maka pemutusan hubungan kerja dapat dikategorikan sebagai kesalahan pengusaha dan berimplikasi pada besarnya jumlah paket pesangon yang diterima pekerja/buruh (Andriani 2019). Pasal 154A huruf i UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan), menyebutkan bahwa “Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.”

Pendekatan konsep yang dilakukan peneliti diantaranya yakni membangun suatu konsep tentang sukarela dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri oleh pekerja untuk menjawab permasalahan dalam skripsi ini. Konsep sukarela dalam pengunduran diri pekerja didapatkan dari hasil analisis konsep mengundurkan diri berdasarkan pasal Pasal 154A huruf i UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan). Konsep mengundurkan diri dalam ketentuan tersebut terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi yaitu mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30

(tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. Apabila hal-hal tersebut terpenuhi maka pekerja berhak atas hak pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela, yakni UPH dan uang pisah.

Perbuatan pengunduran diri Para Penggugat dapat dikatakan dilakukan secara sukarela apabila telah sesuai dengan konsep mengundurkan diri menurut Pasal 154A huruf i UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan). Konsekuensi dari perbuatan mengundurkan diri secara sukarela yaitu terdapat hak dan kewajiban baru yang timbul yaitu Para Penggugat berhak mendapatkan UPH dan uang pisah, sementara Tergugat berkewajiban memberikan hak tersebut. Dengan demikian, konsep sukarela berarti bahwa perbuatan mengundurkan diri tersebut telah sesuai dengan ketentuan normatif yaitu dilakukan berdasarkan kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi. Apabila unsur sukarela dipenuhi maka pekerja yang mengundurkan diri berhak atas UPH dan Uang pisah sesuai Pasal 50 PP 35/2021.

Status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sebagaimana sejak Tergugat menerima permohonan pengunduran diri Para Penggugat sebagaimana dibuktikan melalui bukti T-3, T-4, dan T-5. Begitu kedua belah pihak telah sepakat mengakhiri hubungan kerja maka sejak saat itu juga hubungan kerja dapat diakhiri. Oleh sebab syarat formal telah terpenuhi dan tidak ditemui indikasi tekanan atau intimidasi maka perbuatan mengundurkan diri Para Penggugat telah memenuhi unsur sukarela, sehingga berakhirnya hubungan kerja Para Penggugat dan Tergugat menimbulkan hak baru bagi Para Penggugat yaitu berhak atas UPH dan Uang pisah.

Dalam putusan tidak diketahui besaran uang pisah. Ada atau tidaknya aturan tentang pemberian uang pisah dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, tetap mewajibkan perusahaan membayar uang pisah kepada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan (Suryana 2023). Apabila besaran uang pisah tidak diatur, seperti dalam kasus Putusan Mahkamah Agung No. 104K/Pdt.Sus/2010 diketahui bahwa uang pisah oleh Majelis Hakim dapat dihitung dengan berdasarkan pada perhitungan UPMK. UPMK adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja (Pramesti 2016). Adapun perhitungan UPMK terdapat pada Pasal 156 ayat (3) UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan).

### **Para Penggugat berhak atas upah yang belum dibayarkan Tergugat**

Upah dan THR Para Penggugat yang belum dibayarkan saat masih bekerja merupakan kewajiban Tergugat yang harus dibayarkan sebagaimana diperjanjikan sebelumnya. Majelis Hakim Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa dalam jawabannya Tergugat sama sekali tidak membantah atas tuntutan upah Para Penggugat yang belum dibayarkan, sikap Tergugat tersebut dapat dimaknai bahwa Tergugat secara diam-diam mengakui dan membenarkan tuntutan upah Para Penggugat tersebut, dilain pihak dalam bukti P-4 berupa surat pernyataan yang ditandatangani oleh Tergugat pada tanggal 24 Mei 2021 pada pokoknya Tergugat bersedia dan sanggup untuk membayarkan seluruh kekurangan upah dan THR yang belum dibayarkan kepada seluruhnya pekerja.

Peneliti sepakat dengan pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang menyatakan Tergugat juga berkewajiban membayar upah Para Penggugat yang belum dibayarkan kepada masing-masing Penggugat sesuai dengan tuntutanannya. Hal ini berdasarkan pada asas *pacta sunt servanda* dalam hukum perjanjian yang berarti perjanjian yang dibuat berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan ketentuan tersebut, kesepakatan yang diperjanjikan Para Penggugat dan Tergugat sebelumnya baik melalui perjanjian kerja maupun dalam surat pernyataan tanggal 24 Mei 2021 (bukti P-4) haruslah ditaati sebagaimana sebuah perjanjian yang mengikat secara hukum.

Sebelumnya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam pertimbangannya berkesimpulan bahwa sejak Para Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat maka berakhir pulalah hak dan kewajiban Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana ketentuan dalam Pasal 88A UU 11/2020 (klaster ketenagakerjaan) juncto Pasal 3 PP 36/2021. Pendapat peneliti berkenaan dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam memaknai berakhirnya hak dan kewajiban Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana ketentuan dalam Pasal 88A UU 11/2020 (klaster ketenagakerjaan) juncto Pasal 3 PP 36/2021 adalah hal yang keliru.

Hakim beranggapan sejak Para Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat maka berakhir pulalah hak dan kewajiban Para Penggugat dan Tergugat. Hal ini didasarkan pada Pasal 88A UU 11/2020 (klaster ketenagakerjaan) juncto Pasal 3 PP 36/2021 menyebutkan bahwa “Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.” Namun, hal tersebut bertentangan

dengan ayat selanjutnya yaitu Pasal 88A ayat (3) UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan) yang menyebutkan bahwa “Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.” Berdasarkan ketentuan Pasal 88A ayat (3) UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan), kesepakatan terkait upah antara Para Penggugat dengan Tergugat haruslah dijalankan.

Pendapat peneliti dalam memaknai Pasal 88A ayat (1) UU 11/2020 sebagaimana digantikan dengan UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan) tidak berlaku pada seluruh hak dan kewajiban yang ada. Seperti, ketika hubungan kerja berakhir maka pekerja tidak berhak menerima upah bulan depan, namun tetap berhak menerima upah sebelum hubungan kerja berakhir. Selain itu, hak-hak lain yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja seperti uang pisah dan UPH tidak dapat menggunakan ketentuan tersebut, melainkan mengacu pada ketentuan Pasal 40 PP 35/2021. Berdasarkan hal tersebut, Peneliti sepakat dengan penggunaan PP 35/2021 oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung dan pertimbangannya terhadap Bukti T-7 sebagai sebuah kesepakatan yang harus dijalankan Tergugat.

### **Pekerja yang Mengundurkan Diri Berhak untuk Mengajukan Gugatan**

Dalam persidangan tingkat pertama, diketahui bahwa Tergugat dalam eksepsi menganggap Para Penggugat sebagai pekerja yang telah mengundurkan diri tidak berhak untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam pertimbangannya menolak eksepsi Tergugat sebab eksepsi tersebut sudah terkait pokok perkaranya yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut, sehingga akan lebih tepat jika dipertimbangkan bersama-sama dengan materi dalam pokok perkaranya.

Perselisihan yang dapat diperkarakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 2 UU PPHI yaitu kasus perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam gugatannya, Para Penggugat pada pokoknya meminta haknya atas kekurangan upah dan THR agar dipenuhi oleh Tergugat. Oleh karena kasus ini termasuk perselisihan hak maka dapat diperkarakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 5 UU PPHI menyebutkan bahwa “Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.” Sesuai dengan peraturan tersebut, Para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya karena mediasi antara Para Penggugat dan Tergugat yang tidak mencapai kesepakatan bersama.

Dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sepanjang syarat formil dalam Pasal 83 UU PPHI dipenuhi sehingga pengajuan gugatan diterima oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, maka perkara tersebut dapat disidangkan. Dalam hal ini hak mengajukan gugatan pada dasarnya ditentukan sejak dari saat upaya tripartit dilakukan. Hal ini didasarkan pada syarat Pasal 83 UU PPHI yang mewajibkan gugatan dilampiri oleh risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Para Penggugat diketahui sudah melakukan upaya mediasi pada Disnakertransos Propinsi Jawa Timur dan telah terbitnya Surat Anjuran Mediator sebagaimana surat nomor: 565/449/108.04/2021 tertanggal 09 September 2021 yang ditolak Tergugat, sehingga Para Penggugat berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Adapun bantahan Tergugat dalam eksepsi terkait status Para Penggugat yang bukan lagi pekerja aktif melainkan mantan pekerja, tidak lagi diatur daluarsanya dalam peraturan perundang-undangan. Aturan daluarsa seperti yang diatur dalam Pasal 82 UU PPHI kini telah tidak berlaku sebagaimana terbitnya UU 6/2023 yang menghapus daluarsa Pasal 171 UUK melalui Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 dan ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Oleh sebab itu, daluarsa gugatan kini tidak lagi berlaku dan Para Penggugat dapat melakukan gugatan tanpa batasan waktu.

Menurut pendapat penulis, Para Penggugat seharusnya secepat mungkin dapat melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial semenjak awal terjadi perselisihan. Secara kronologis, sejak Juni 2020 atau sejak upah tidak kunjung dibayarkan, Para Penggugat yang masih berstatus pekerja dapat memulai upaya bipartit. Para Penggugat saat masih berstatus pekerja juga dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja jika Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih sebagaimana diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf g angka 3 UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan). Dengan begitu, hak Para Penggugat dapat segera dipenuhi dan kasus tidak berlarut-larut.

### **Hak Para Penggugat setelah Pemutusan Hubungan Kerja**

Kesalahan dari Tergugat yaitu tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Para Penggugat yaitu dengan tidak memberi pekerjaan dan tidak membayarkan upah kepada Para Penggugat. Para Penggugat menyatakan bahwa mereka datang beraktifitas untuk melakukan pekerjaannya, setelah pekerjaan-pekerjaan selesai Tergugat tidak memberikan perintah



kerja yang baru. Para Penggugat dibiarkan begitu saja dengan alasan tidak ada pekerjaan. Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa Para Penggugat bersedia melakukan pekerjaan sesuai perjanjian kerja, tetapi Tergugat tidak mempekerjakannya.

Adapun dalil dari Tergugat dalam eksepsi diantaranya menyatakan bahwa Para Penggugat tidak berhak mendapatkan upah karena tidak bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (1) UUK yang berbunyi “Upah tidak dibayar apabila buruh/pekerja tidak melakukan pekerjaan.” Ketentuan ini merupakan dasar dari asas pengupahan yaitu *no work no pay*, yaitu asas yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar jika tidak bekerja. Asas ini tidaklah berlaku mutlak. Pengecualian dari asas tersebut terdapat pada Pasal 93 ayat (2)

Pengusaha tetap berkewajiban untuk membayarkan upah walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan jika sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) UUK. Ketentuan tersebut memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal pengusaha tidak membayarkan upah sebab tidak bekerja. Dengan demikian, perbuatan Tergugat yang tidak mempekerjakan Para Penggugat dengan alasan Para Penggugat tidak bekerja tidak dapat dibenarkan. Hal ini didasarkan pada Pasal 93 ayat (2) huruf f UUK yang sesuai dengan kasus ini dimana Para Penggugat bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Tergugat.

Mengingat Para Penggugat adalah Pekerja PKWTT, maka berdasarkan Pasal 50 PP 35/2021 Para Penggugat seharusnya berhak atas UPH dan uang pisah. UPH yang dapat dimintakan oleh Para Penggugat sesuai Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Selain itu, Para Penggugat juga berhak mendapatkan uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 32 ayat (6) Peraturan Perusahaan. Apabila besaran uang pisah tidak diatur, seperti contoh kasus dalam Putusan Mahkamah Agung No. 104K/Pdt.Sus/2010 yang mana uang pisah oleh Majelis Hakim dihitung dengan berdasarkan pada perhitungan UPMK. Adapun perhitungan UPMK terdapat pada Pasal 156 ayat (3) UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan).

Menurut peneliti pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya kurang tepat. Walaupun pekerja mengundurkan diri secara sukarela, bukan berarti hak-haknya berakhir begitu saja sebagaimana berakhirnya hubungan kerja. Para Penggugat tetap berhak mendapatkan hak normatif dari

Tergugat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan.

Peneliti sepakat sebagian dengan pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara dalam kasus pengunduran diri pekerja di PT Shanty Wiraperkasa. Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara tersebut Para Penggugat berhak mendapat uang pisah. Hal ini berdasarkan berdasarkan ketentuan Pasal 50 PP 35/2021 dan Pasal 32 ayat (6) peraturan perusahaan (bukti T-7) sesuai dengan masa kerjanya masing-masing. Selain itu, Para Penggugat juga berhak atas upah yang belum dibayarkan sebagaimana diakui dan dibenarkan Tergugat. Hal ini juga sesuai dengan surat pernyataan (bukti P-4) yang ditandatangani oleh Tergugat pada tanggal 24 Mei 2021 yang pada pokoknya Tergugat bersedia dan sanggup untuk membayarkan seluruh kekurangan upah dan THR keagamaan yang belum dibayarkan kepada seluruhnya pekerja. Dengan demikian, PT Shanty Wiraperkasa berkewajiban untuk membayar kekurangan upah dan THR serta uang pisah kepada Para Penggugat.

## **2. Akibat Hukum dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023**

Upaya Hukum Kasasi melalui Mahkamah Agung merupakan upaya hukum terakhir yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023 telah memiliki kekuatan hukum tetap. Terhadap putusan tersebut sudah tidak ada lagi upaya hukum yang dapat dilakukan. Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim Mahkamah Agung menganggap bahwa *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum dalam memutus perkara *a quo*, sehingga Majelis Hakim membatalkan putusan sebelumnya yaitu Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby dan mengadili sendiri.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023 amarnya mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi yaitu Para Penggugat dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby. Majelis Hakim Mahkamah Agung mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dan menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah dan upah dan THR yang belum dibayarkan. Adapun inti dari gugatan Para Penggugat yaitu menggugat Tergugat untuk membayar upah dan THR yang belum dibayarkan telah dikabulkan.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023 membawa akibat hukum yaitu dengan putusannya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat

karena Para Penggugat mengundurkan diri sesuai dengan surat pengunduran dirinya masing-masing, maka Tergugat wajib untuk membayar uang pisah, upah, dan THR yang belum dibayarkan kepada Para Penggugat. Adapun besaran upah dan THR kepada Penggugat I sebesar Rp40.662.387,00 (empat puluh juta enam ratus enam puluh dua ribu tiga ratus delapan puluh tujuh rupiah), kepada Penggugat II sebesar Rp51.630.755,00 (lima puluh satu juta enam ratus tiga puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah) dan kepada Penggugat III sebesar Rp45.616.931,00 (empat puluh lima juta enam ratus enam belas ribu sembilan ratus tiga puluh satu rupiah).

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Tergugat berkewajiban membayarkan upah dan THR yang belum dibayarkan kepada Para Penggugat serta uang pisah. Adapun Hakim hanya menyebutkan besaran upah dan THR, tidak dengan uang pisah. Meskipun demikian, Tergugat tetap berkewajiban membayarkan uang pisah sesuai ketentuan dalam Peraturan Perusahaan, sebagaimana disebutkan dalam pembahasan sebelumnya. Putusan ini merupakan putusan akhir yang berkekuatan hukum tetap, sehingga para pihak harus dapat merima dan menjalankan putusan Mahkamah Agung tersebut.

Dengan Majelis Hakim Mahkamah Agung membatalkan Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby, menunjukkan bahwa pemaknaan Pasal 88A ayat (1) UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan) juncto Pasal 3 PP 36/2021 tidaklah sebagaimana dimaknai Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. Pekerja yang telah berakhir hubungan kerjanya tidaklah berakhir hak-haknya jika belum dipenuhi. Hak tersebut meliputi hak dasar pekerja seperti upah dan THR, juga hak khusus pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela, yaitu hak atas UPH dan uang pisah. Akan tetapi, putusan ini tidak menyatakan bahwa Para Penggugat berhak atas UPH, sehingga penambahan UPH menjadi masukan yang Peneliti tambahkan dalam penelitian ini.

Atas putusan yang telah dieksekusi, Peneliti dapat menulis artikel ilmiah yang menganalisis putusan, mengevaluasi, dan memberikan masukan untuk perbaikan hukum yang lebih baik. Publikasi seperti ini dapat membantu menciptakan diskusi di kalangan akademisi dan praktisi hukum. Peneliti juga dapat menyampaikan laporan atau masukan ke Komisi Yudisial, selaku badan yang berwenang mengawasi perilaku hakim dan memelihara integritas serta kredibilitas pengadilan. Laporan atau masukan tersebut termasuk mengenai potensi pelanggaran etika atau saran untuk peningkatan transparansi dan akuntabilitas sistem peradilan, sehingga akibat hukum dari putusan ini dapat menjadi evaluasi penerapan hukum pada kasus serupa dikemudian hari.

Dengan demikian adanya penelitian terhadap putusan akan ini bermanfaat bagi perkembangan hukum kedepannya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan kasasi kepada Tergugat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 318 K/Pdt.Sus-PHI/2023 sebagian telah sesuai dari sisi yuridis maupun non yuridis. Majelis hakim mempertimbangkan kewajiban pembayaran upah dan THR yang belum dibayarkan beserta uang pisah hanya menerapkan Pasal 50 PP 35/2021 dan Pasal 32 ayat (6) peraturan perusahaan (bukti T-7) serta mempertimbangkan sikap Tergugat yang membenarkan upah belum dibayarkan dan adanya surat pernyataan/perjanjian pembayaran upah (bukti P-4). Seharusnya Tergugat tidak hanya berkewajiban membayar uang pisah, namun juga dapat dikenakan Pasal 50 PP 35/2021 juncto Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021, karena dilihat berdasarkan konsep kesukarelaan dan asas pacta sunt servanda, Para Penggugat juga berhak atas UPH. Sehingga amar putusan kasasi sebagian telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, namun masih ada sebagian hak Para Penggugat yang seharusnya berhak diterima.

Akibat hukum dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 318K/Pdt.Sus-PHI/2023, dapat dikatakan bahwa adanya putusan ini membatalkan putusan sebelumnya yakni putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby. Adapun akibat hukum dari dikabulkannya sebagian gugatan Para Penggugat bagi Tergugat yaitu berkewajiban membayarkan kekurangan upah dan THR serta uang pisah kepada Para Penggugat. Melalui putusan ini, Para Penggugat sebagai mantan pekerja Tergugat masih berhak atas upah dan THR yang belum dibayarkan serta hak-haknya sebagai pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela, sehingga pemaknaan Pasal 88A UU 6/2023 (klaster ketenagakerjaan) juncto Pasal 3 PP 36/2021 tidak berarti menghapus hak pekerja seluruhnya. Dengan penelitian dan publikasi pasca putusan ini, dapat menjadi masukan untuk pelaksanaan hukum pada kasus serupa di kemudian hari bahwa pekerja yang mengundurkan diri berhak atas upah dan THR yang belum dibayarkan beserta UPH dan uang pisah.

### **Saran**

Sebagai saran untuk Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam mengadili kasus-kasus perselisihan hubungan industrial agar lebih teliti dalam menerapkan peraturan mengenai ketenagakerjaan, khususnya terkait UU 6/2023 dan

turunannya yang terbilang baru. Majelis Hakim juga agar lebih tegas dalam menyatakan ada atau tidaknya hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku, dalam hal ini uang pisah dan UPH sesuai Pasal 50 PP 35/2021, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman mengenai besaran hak yang diperoleh pekerja. Untuk pekerja yang mendapati adanya permasalahan yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial, agar segera melakukan upaya penyelesaian secepatnya agar permasalahan tidak berlarut-larut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Patricia Cindy dan Melania Kiswandari. 2019. "Faktor Kesukarelaan Dalam Pengunduran Diri Pekerja/Buruh: Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Di Medan No. 262/pdt.susphi/2017/pn.mdn, Di Banda Aceh No. 5/pdt.susphi/2016/pn.bna, Dan Di Palu No. 18/pdt.susphi/2015/pn.pal." *Jurnal Hukum & Pembangunan*: Vol. 49: No. 3, Article 4. DOI: 10.21143/jhp.vol49.no3.2209.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- Mantili, Rai. 2021. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)". *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol. 6 (1): hal. 47-65. DOI: 10.23920/jbmh.v6i1.252.
- Mashudi. 2019. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Muhaimin, 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Pancarwengi, Kristal. 2023. "Ini 12 Hak dan Kewajiban Karyawan yang Wajib Dipenuhi Perusahaan." Diambil 25 November 2023 (<https://midtrans.com/id/blog/hak-dan-kewajiban-karyawan/>).
- Pramesti, Tri Jata Ayu. 2016. "Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak." Diambil 10 Desember 2023 (<https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak-lt572ff2afea2a1/>).
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Sibarani, Rommel Firhot Martua. 2022. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK berdasarkan Undang Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Skripsi. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Sumitro, Fria. 2022. "Begini Jenis-Jenis PHK Berdasarkan UU Cipta Kerja, Sudah Tahu?" Diambil 28 Oktober 2023 (<https://sohib.indonesiabaik.id/article/jenis-jenis-phk-1TW6i/>).
- Suryana, Martin and Associates. 2023. "Dasar Kewajiban Perusahaan Bayar Uang Pisah ke Karyawan." Diambil 23 November 2023 (<https://www.hukumonline.com/klinik/a/dasar-kewajiban-perusahaan-bayar-uang-pisah-ke-karyawan-lt62dfaa0241eb2/>).