

## **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PASCA PHK MELALUI PENGUNDURAN DIRI**

Oleh :

Mustika Prabaningrum Kusumawati  
Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia  
*mustika.praba@gmail.com*

### **Abstrak**

Pemutusan hubungan kerja yang lebih dikenal pada umumnya adalah yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Padahal ada pula jenis pemutusan hubungan kerja demi hukum yang salah satu bentuknya adalah pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri (*resign*). Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri serta bagaimana peran pemerintah dalam mengakomodir bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri harus jelas bagi pekerja yang pada akhirnya akan berdampak terhadap hak-haknya. Metode penelitiannya dengan yuridis normatif dengan mengacu pada Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan bagi pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri (*resign*) adalah di mana uang penggantian hak dan uang pisah saja lah yang menjadi hak si pekerja, bukan uang pesangon yang seringkali justru dipermasalahkan. Pemerintah harus berperan serta dalam mengakomodir bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri (*resign*) dengan menjamin dan mengawasi bahwa para pengusaha telah melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni membayarkan uang penggantian hak dan uang pisah bagi pekerjanya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, *Resign*

### ***Abstract***

*Termination of employment which is better known in general is done by employers against workers. Though there are also types of termination of employment by law, one of which is a form of workers applying for resignation (resign). What forms of legal protection for workers' rights after termination of employment through resignation mechanisms and how the role of the government in accommodating forms of legal protection for workers' rights after termination of employment through resignation mechanisms must be clear to workers who will ultimately have an impact on their rights. The method of research is normative juridical by referring to Article 154 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. The form of legal protection that can be provided for workers who terminate employment through resignation mechanism (resign) is where the money for compensation and separation is the right of the worker, not severance pay which is often precisely disputed. The government must participate in accommodating the forms of legal protection for the rights of workers who terminate employment through resignation mechanisms (resign) by guaranteeing and supervising that employers have carried out their obligations in accordance with the provisions of Article 154 paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely paying compensation fees and separation payments for workers.*

**Keywords:** *Legal Protection, Workers, Resign*

## PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu upaya manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang bisa didasarkan sesuai dengan profesi, keahlian atau bahkan bisa saja seseorang bekerja tidak berdasarkan keahliannya yang terpenting kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Pada dasarnya makna kerja dapat ditinjau dari 3 aspek yakni aspek individu yang berupa gerak badan serta bertujuan mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, aspek spiritual yang berupa hubungan antara manusia dengan Allah (*habbluminallah*) selain itu juga bekerja merupakan perintah Allah sebagaimana yang tercantum dalam surat Al Jumu'ah: 10 dan aspek kemasyarakatan yang berupa akibat dari bekerja tersebut maka seseorang dapat menghasilkan barang dan/ atau jasa yang tentunya dapat bermanfaat tidak hanya bagi dirinya sendiri melainkan juga dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Pada saat seseorang bekerja pada orang lain (dalam hal ini adalah pengusaha) maka terdapat sebuah hubungan yang dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja ini merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja ini merupakan sesuatu yang abstrak dan harus dikonkritkan melalui perjanjian kerja. Adapun perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/ buruh yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari para pihak baik pengusaha maupun pekerja. Oleh sebab itu, kedua belah pihak harus memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut.

Pada dasarnya harapan utama seseorang bekerja adalah mendapatkan kesejahteraan dari pekerjaannya tersebut. Kesejahteraan ini harus dimaknai bahwa baik dari sisi pengusaha dan pekerja sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang harus ditunaikan agar dapat meraih kesejahteraan di antara kedua belah pihak, tidak hanya sejahtera dari sisi pengusaha

atau sejahtera dari sisi pekerjanya saja melainkan harus sejahtera keduanya. Seiring berjalannya waktu setelah seseorang dinyatakan diterima dan menjadi pekerja, tidak dapat dihindarkan muncul rasa atau keinginan untuk mengundurkan diri yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya yaitu rasa jenuh terhadap pekerjaannya selama ini, ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi, ingin membuka usaha sendiri (berwirausaha) atau bahkan memang sudah tidak ingin bekerja lagi. Pada saat keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri telah diambil, maka di sinilah dibutuhkan peran pemerintah dalam mengakomodir hak-hak dari pihak pekerja tersebut serta mengakomodir kewajiban-kewajiban dari pihak pengusaha yang harus ditunaikan. Oleh sebab itu maka akan tampak dengan jelas bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri serta bagaimana peran pemerintah dalam mengakomodir bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri.

## RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri ?
2. Bagaimana peran pemerintah dalam mengakomodir bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri ?

## METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif : pertama, bahan hukum primer, khususnya peraturan-peraturan perundang-undangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Kedua, bahan hukum sekunder, yang terdiri dari buku (Pokok-Pokok

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia; Mengenal Hukum Suatu Pengantar), Jurnal, laporan penelitian, artikel ilmiah hukum dan sosial, serta bahan seminar, lokakarya. Bahan-bahan hukum yang diperoleh akan diseleksi dan dianalisis secara deskriptif kualitatif, khususnya dalam mencari bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Istilah “buruh” sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan di mana selain istilah ini sudah digunakan sejak lama bahkan sejak zaman Belanda, juga dikarenakan peraturan perundang-undangan yang lama sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah menggunakan istilah “buruh”. Zaman penjajahan Belanda dahulu kala memberikan makna bahwa “buruh” adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang sejatinya melakukan pekerjaan kasar (*blue collar*). Hal ini berbeda dengan mereka yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta yang disebut sebagai karyawan atau pegawai (*white collar*). Perbedaan ini memberikan konsekuensi terhadap perbedaan perlakuan serta hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda yang tidak terlepas dari adanya upaya untuk memecah belah kaum pribumi.<sup>1</sup>

Pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Definisi ini memiliki dua unsur yakni orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup> Definisi ini jelas berbeda dengan definisi tenaga kerja yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Oleh sebab itu maka pekerja/ buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam sebuah hubungan kerja di bawah perintah dari si pemberi kerja.<sup>3</sup>

Pekerja/ buruh dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pengertian yang diberikan oleh Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dapat dikatakan bersifat agak umum namun demikian memiliki makna yang cakupannya lebih luas dikarenakan dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik itu perorangan, persekutuan badan hukum atau pun badan lainnya yang terpenting adalah ia menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Adanya penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini dibutuhkan sebab upah yang ada selama ini selalu diidentikkan dengan uang saja, padahal ada pula pekerja/ buruh yang menerima imbalannya dalam bentuk barang.<sup>4</sup>

Selain pekerja, dikenal pula yang namanya pengusaha yang diakomdir dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### Pasal 1 angka 5

Pengusaha adalah

- (a) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- (b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

<sup>1</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo, Jakarta 2008, hlm. 33.

<sup>2</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 14.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 33-35.

- (c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Secara garis besar berdasarkan definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengusaha ialah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah kepada pekerjaannya berdasarkan perjanjian yang telah disepakati bersama.

Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Bab IX Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>5</sup> Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur:

a. Unsur Pekerjaan

Perjanjian kerja harus memiliki obyek yaitu pekerja yang diperjanjikan di mana pekerja ini harus melakukan pekerjaannya sendiri atau hanya dapat menyuruh orang lain mengerjakan pekerjaannya atas seizin pengusaha. Hal ini dipertegas dalam Pasal 1603a KUHPerduta yang menyatakan bahwa buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

b. Unsur Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau dilakukan.

c. Unsur Waktu

Ketika pekerja melaksanakan pekerjaannya maka haruslah diatur mengenai batasan waktu pelaksanaannya (kapan dimulai dan kapan berakhir) yang harus tercantum pula dalam perjanjian kerja sebagai bentuk kesepakatan dari kedua belah pihak.

d. Unsur Perintah

Pekerja harus tunduk terhadap perintah pengusaha dalam koridor perintah tersebut memang tercantum dalam perjanjian kerja serta tidak melanggar hukum atau peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum sehingga menjadi wajib hukumnya pekerja menaati perintah pengusaha.

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi dari perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, di mana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja dan pekerja menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan

<sup>5</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 7.

<sup>6</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm 53.

pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.<sup>7</sup>

Pekerja mengadakan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan/ majikan berarti pekerja mengikatkan dirinya untuk mendapatkan upah. Pekerja mengetahui bahwa untuk mendapatkan haknya itu, pekerja harus memberikan sesuatu kepada pihak pengusaha/ majikan yaitu yang berupa pengerahan jasa-jasanya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.<sup>8</sup>

Hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Imam Soepomo menyatakan bahwa hubungan kerja dapat terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buurh dan majikan yakni suatu perjanjian di mana pihak kesatu yakni buruh yang mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yakni majikan yang mengikat diri untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah pada pihak lainnya.<sup>9</sup>

Perjanjian kerja tersebut di atas dapat timbul karena adanya hubungan kerja antara dua orang atau dua pihak untuk saling berjanji dalam melakukan atau melaksanakan suatu hal, di mana perjanjian kerja sebagai sarana pendahuluan atau sebelum berlangsungnya hubungan kerja haruslah diwujudkan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan bagi pengusaha atau bagi pekerja itu sendiri.<sup>10</sup>

Aspek hubungan industrial sangat erat kaitannya dengan hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang mana perselisihan tidak dapat terhindarkan yang berdampak memburuknya hubungan di antara keduanya.

Konflik merupakan masalah sosial yang dapat muncul diakibatkan perbedaan pandangan yang terjadi dalam masyarakat maupun negara. Sama halnya dengan suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang terikat perjanjian kerja sehingga terjadinya konflik yang tak dapat dihindarkan yang mana perselisihan dalam dunia kerja antara pengusaha dan pekerja disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Konflik menurut De Dreu dan Gelfand merupakan suatu proses yang terjadi ketika individu atau kelompok menyadari adanya perbedaan dan pertentangan di antara dirinya dan individu atau kelompok lain terkait dengan kepentingan dan sumber daya, keyakinan, nilai, tindakan dan sebagainya.<sup>11</sup>

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas terdapat salah satu perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan ini dapat mengakibatkan pihak pengusaha tidak membayar hak-hak yang harus diberikan kepada pekerjanya. Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/ pekerja dan pengusaha. Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut ini:

<sup>7</sup> G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, , 1994, hlm. 18.

<sup>8</sup> G. Kartasapoetra, dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, hlm. 73.

<sup>9</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia, Medan, 2010, hlm. 43.

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 35.

<sup>11</sup> Dewi Anggraeni, *Perilaku Organisasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2011.

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha dapat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan dasar pekerja melakukan kesalahan berat sesuai yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Pemutusan hubungan kerja yang lebih dikenal oleh masyarakat adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, namun ternyata terdapat jenis pemutusan hubungan kerja yang dapat saja dilakukan oleh pekerja itu sendiri.

3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja dapat pula putus atau berakhir demi hukum dimana pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana salah satunya adalah ketika pekerja/ buruh mengajukan permintaan pengunduran diri atas dasar keinginannya sendiri bukan ada indikasi tekanan dari pihak pengusaha.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan merupakan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan baik berasal atas permintaan pengusaha atau pekerja berdasarkan alasan penting.<sup>12</sup>

Pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi bagi pihak pengusaha maupun

pihak pekerja yang berupa hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Begitu pun demikian pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan melalui pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja. Pengunduran diri dimaknai sebagai pemberitahuan sukarela oleh pekerja kepada pengusaha bahwa yang bersangkutan berniat untuk mengakhiri pekerjaan.<sup>13</sup>

Ada banyak faktor yang menyebabkan seseorang dalam hal ini pekerja memilih atau memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ingin melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
2. Ingin fokus pada keluarga (biasanya alasan ini digunakan oleh pekerja wanita);
3. Merasa bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan bidang keilmuannya;
4. Jenuh terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini;
5. Ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih menantang (tantangan baru);
6. Penghasilan jauh dari yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa faktor di atas yang dijadikan dasar pekerja untuk mengundurkan diri (*resign*) maka seharusnya pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri (*resign*) mengetahui bahwa undang-undang memberikan bentuk perlindungan hukum baginya, tidak hanya bagi mereka yang menjadi “korban” pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha saja yang diberikan perlindungan hukum.

Perlindungan berasal dari kata dasar lindung yang berarti mengayomi, mencegah, mempertahankan dan membentengi.<sup>14</sup> Perlindungan hukum erat kaitannya dengan penegakan hukum yang dapat diartikan sebagai

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 188.

<sup>13</sup> <http://kamusbisnis.com/arti/pengundurandiri>.

<sup>14</sup> Alwi Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2001, hlm. 531.

bentuk pemberian akses keadilan berupa pemberian perlakuan yang adil, tidak berat sebelah serta memberikan segala sesuatu sesuai dengan hak atau porsinya. Perlindungan hukum dapat pula dimaknai sebagai suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pada dasarnya perlindungan bagi pekerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para pekerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia, untuk menyukseskan perlindungan terhadap pekerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK diakomodir dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja/ buruh).<sup>15</sup> Untuk dapat memperjelas bentuk perlindungan hukum yang seperti apa yang seharusnya diterima oleh pekerja maka dapat dipisahkan antara lain yakni sebagai berikut:<sup>16</sup>

1. Imbalan kerja berupa gaji, upah dan lainnya sebagaimana yang telah diperjanjikan bahwa ia telah melaksanakan kewajiban-kewajibannya;
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya;

3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia;
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat;
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan;
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.

Berkaitan dengan hak-hak yang didapatkan bagi pekerja yang mengalami PHK atas dasar kemauan sendiri atau dalam hal ini melakukan pengunduran diri maka sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Pasal 162**

- (1) Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)
- (2) Bagi pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

<sup>15</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 25.

<sup>16</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 45.

- (3) Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud ayat (1) 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.
  - (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen perhitungan uang penggantian hak didasarkan pada ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

**Pasal 157**

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
  - a. Upah pokok;
  - b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/ buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/ buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/ buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dasar perhitungan upah penggantian hak menggunakan basis upah pokok dan tunjangan tetap yang perhitungannya mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku serta disesuaikan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Uang pisah didasarkan merupakan kompensasi yang diberikan oleh pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Meskipun semua pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri mendapatkan uang penggantian hak, namun tidak semua pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, maka tidak ada ketentuan yang menyebutkan adanya hak berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang mengundurkan diri. Ketentuan tersebut hanya menyebutkan dan memberikan hak bagi pekerja berupa uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Pasal 156**

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/ buruh diterima bekerja;
  - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

melalui mekanisme pengunduran diri mendapatkan uang pisah yang merupakan penghargaan atas pengabdian dan loyalitas pekerja selama masa kerja tertentu dengan prestasi yang baik. Uang pisah ini merupakan bentuk kompensasi atas ketiadaan uang pesangon dan biasanya diberikan khusus kepada pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili pengusaha secara langsung atau *non-management committee*.

Pemerintah merupakan sekelompok orang yang bertanggung jawab atas penggunaan kekuasaan (*exercising power*)<sup>17</sup> dan merupakan lembaga yang sangat besar, memiliki kompleksitas tinggi dan ruwet.<sup>18</sup> Adapun fungsi pemerintah negara termasuk di dalamnya adalah pemerintah daerah dimanapun ebrada setidak-tidaknya melakukan beberapa fungsi yakni fungsi pelayanan (*services*), fungsi pengaturan (*regulation*), fungsi pemberdayaan (*empowering*) dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pemerintah sebagai titik sentral (dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat), dibedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu: perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sebaliknya, perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif maka pemerintah akan terdorong untuk bersifat berhati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

## SIMPULAN

Bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri adalah dengan diberikan hak-haknya oleh pengusaha berupa uang penggantian hak dan uang pisah sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak adanya pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri harus benar-benar dipahami terlebih dahulu oleh para pekerja yang berniat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri. Hal ini dimaksudkan agar ketika keputusan tersebut sudah diambil, jangan sampai justru menimbulkan masalah dan tuntutan terhadap pengusaha akan uang pesangon yang dianggap menjadi hak pekerja tersebut. Padahal sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas dan tegas dinyatakan hanya uang penggantian hak dan uang pisah saja yang menjadi hak bagi si pekerja bukan atau tidak termasuk uang pesangon di dalamnya. Selain itu, pemerintah juga sangat memiliki andil besar dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri oleh pekerja yakni dengan menjamin dan mengawasi bahwa para pengusaha telah melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni membayarkan uang penggantian hak dan uang pisah bagi pekerjanya.

## Saran

Adanya payung hukum bagi pekerja yang melakukan pengunduran diri (*resgin*) dalam Pasal 154 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwa sudah terakomodir dengan baik hak-hak yang

<sup>17</sup> Ndraha, *Kybernology Ilmu Pemerintahan Baru*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2011, hlm. 71.

<sup>18</sup> Delly Mustafa, *Birokrasi Pemerintahan*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 76.

akan didapatkan oleh si pekerja. Namun payung hukum yang baik ini masih butuh untuk dilakukan sosialisasi dari pihak pemerintah kepada baik pengusaha maupun pekerja. Hal ini disebabkan tidak hanya pihak pengusaha yang tidak mengetahui kewajiban yang harus dilakukan terhadap pekerjanya meskipun si pekerja mengundurkan diri atas inisiatifnya sendiri namun dari sisi pekerjanya pun acuh tak acuh terhadap hak-haknya yang terpenting ia bisa mengundurkan diri. Dengan adanya sosialisasi massive yang dapat dilakukan oleh pemerintah maka harapannya adalah kedua belah pihak sama-sama akan lebih memahami dan melaksanakan apa yang menjadi kewajiban dan apa yang menjadi haknya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia, Medan, 2010.
- Delly Mustafa, *Birokrasi Pemerintahan*, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Dewi Anggraeni, *Perilaku Organisasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2011.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994.
- \_\_\_\_\_, dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, 1982.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta 2008.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.

Ndraha, *Kybernology Ilmu Pemerintahan Baru*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2011

Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985.

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### Kamus

Alwi Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka

<http://kamusbisnis.com/arti/pengundurandiri>