

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA/BURUH YANG MENGUNDURKAN DIRI ATAS KEMAUAN SENDIRI

Taufiq Yulianto, SH

Perbedaan yang sangat tajam terhadap hak yang diterima antara pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dengan pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja membuka peluang kepada pekerja/buruh yang tadinya ingin mengundurkan baik-baik berpikiran untuk melakukan kesalahan agar terkena pemutusan hubungan kerja sehingga bisa mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, maupun uang penggantian hak yang tentunya jumlahnya lebih besar dibandingkan apabila mengundurkan diri.

Berdasarkan Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka jenis hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri bukanlah berupa uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, melainkan hanya berupa uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja serta uang pisah bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Upaya melindungi hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri tetap harus mengacu pada undang-undang yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003 bukan pada peraturan yang dibawahnya yang justru menafsirkan berbeda.

Kata Kunci : *Perlindungan hukum Terhadap Hak Pekerja/buruh yang Mengundurkan diri Atas Kemauannya Sendiri.*

A. PENDAHULUAN

A.1. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha⁷⁴. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi bisa juga berasal dari keinginan pekerja/ buruh.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan

⁷⁴ Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pengunduran diri yaitu PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktek bentuknya pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja yaitu dengan membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan /intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula. Dalam hal pemberian hak pekerja/buruh yang terkena PHK oleh pengusaha mempunyai perbedaan yang sangat mencolok dengan PHK yang dilakukan atas permintaan pengunduran diri.

Dari dua akibat hukum yang berbeda tersebut dapat diketahui bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri tidak mendapatkan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja melainkan hanya mendapatkan uang penggantian hak saja. Berbeda dengan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, mereka berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Apabila diperbandingkan jelas pekerja yang terkena PHK oleh pengusaha akan mendapatkan kompensasi yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang mengundurkan diri. Jadi dapat

dikatakan seorang pekerja/buruh yang telah melakukan kesalahan ataupun pelanggaran kemudian terkena PHK akan mendapatkan kompensasi yang jauh lebih besar dibandingkan pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik.

Ketentuan yang dianggap merugikan pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut kemudian diperparah dengan keluarnya Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) RI Nomor : B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/-2005, tanggal 31 Agustus 2005 tentang uang penggantian hak berupa uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, dimana pada point (4) surat Menakertrans tersebut secara jelas dan tegas menyebutkan bahwa “ oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)”.

Keadaan ini menimbulkan pemikiran bagi pekerja yang ingin mengundurkan diri lebih baik bertahan dengan harapan perusahaan akan melakukan PHK. Pemikiran tersebut akan memunculkan keinginan untuk membuat kesalahan-kesalahan hingga perusahaan mem-berikan surat peringatan baik surat peringatan I, II, maupun III sampai dengan tahap PHK sehingga dengan demikian perusahaan akan memberikan

uang pesangon. Pekerja/ buruh yang awalnya berpikir untuk mengundurkan diri secara baik-baik tetapi karena melihat kompensasi yang didapatnya terlalu kecil bahkan tidak ada akan menimbulkan pemikiran yang kurang baik, dan apabila pemikiran seperti ini dibiarkan akan menimbulkan suatu situasi yang tidak kondusif di dalam perusahaan, yang nantinya akan berimbas pada kinerja perusahaan. Hal inilah yang mendasari penulis untuk mengangkat permasalahan ini dalam suatu karya ilmiah dalam bentuk tesis dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA/ BURUH YANG MENGUNDURKAN DIRI ATAS KEMAUAN SENDIRI**”

A.2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dalam penelitian ini akan dibahas beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimanakah ketentuan normatif pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri ?
2. Kompensasi apakah yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri ?
3. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum yang ideal terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri?

A.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui ketentuan normatif pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri
2. Untuk mengetahui hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri
3. Mengetahui bentuk perlindungan hukum yang ideal terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

A.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Memperluas wawasan berpikir dan pemahaman yang lebih mendalam dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran sekaligus masukan bagi pemerintah, pengusaha, pekerja/ buruh dalam rangka pembangunan hukum di Indonesia terutama hukum ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

A.5. Tinjauan Pustaka

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yakni :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya menurut hukum. Pasal 1603e KUHPerduta menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum⁷⁵ adalah :

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja⁷⁶, bilamana telah

⁷⁵ PHK demi hukum sebagaimana dimaksud pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 tidak memerlukan penetapan dari pengadilan hubungan industrial

⁷⁶ Pasal 60 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa masa percobaan paling

dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya

- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali
 - c. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau praturan perundang-undangan
 - d. Pekerja/buruh meninggal dunia
- #### 2. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. PHK ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai pengadilan. Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permintaan itu pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian hubungan kerja, pihak

lama 3 (tiga) bulan, tidak boleh melebihi jangka waktu tersebut. Jika melebihi maka masa percobaan batal demi hukum

pekerja/buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak pengusaha pada setiap saat yang dikehendakinya, bahkan pekerja/ buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha, tetapi tindakan pekerja/buruh yang berbuat demikian tersebut telah bertindak berlawanan dengan hukum⁷⁷. Menurut Abdul Khakim, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh disebabkan oleh dua hal⁷⁸:

- a. Karena permintaan pengunduran diri (Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003)
- b. Karena permohonan PHK kepada pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003)

Jadi secara hukum dan dalam praktek PHK tidak hanya dominan dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri yaitu PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Sedangkan untuk PHK oleh pekerja-/buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan

hubungan industrial⁷⁹, bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga kali berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja

Teknisnya pekerja/buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi atau arbitrase, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini adalah yang paling sering terjadi. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi atas kehendak atau prakarsa dari

⁷⁷ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987, hal.93

⁷⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti,Bandung, 2003, hal. 189

⁷⁹ Lihat pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003

pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Berdasarkan pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat.

A.6. Metode Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis-empiris. Penelitian yuridis dilakukan dengan meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan disebut juga penelitian kepustakaan⁸⁰. Sedangkan penelitian empiris awalnya meneliti data sekunder untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap

data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat⁸¹.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif analitis, yang berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, sistematis, dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.

3. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya. Sedangkan yang dimaksud data sekunder adalah data data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang terdiri dari tiga bahan hukum yaitu⁸²:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan), atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak yang berkepentingan (kontrak, konvensi, dokumen hukum, dan putusan hukum), antara lain :
 - 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁸⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hal 9

⁸¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 1982, hal 52

⁸² *Ibid*, hal. 52

- 4) Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. B.600/Men/SjHk/-VIII/2005 Tentang Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan suatu penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan penelitian hukum
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti rancangan undang-undang, kamus hukum, dan ensiklopedia.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data primer dan data sekunder secara sistematis, utuh, dan mendalam maka dalam penelitian ini digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

- a. Studi Pustaka dan Dokumentasi dengan menghimpun, mengidentifikasi, dan menganalisa terhadap berbagai sumber data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini
- b. Studi lapangan dengan menghimpun berbagai fakta di lapangan sebagai sumber data primer terkait realitas penerapan dan pelaksanaan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan wawancara terhadap beberapa

pekerja/buruh, kemudian dari unsur pimpinan perusahaan yaitu dengan Kepala Seksi Personalia PT. Daiyaplast Semarang, HR dan GA Manager PT. Richtex Garmino Semarang, serta dari unsur pemerintah yaitu dengan kepala seksi Hubungan Industrial dan Syarat-syarat kerja (Hubinsyaker) serta staf pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara kualitatif. Metode ini didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

B. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Ketentuan normatif pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Dalam mengakomodasikan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah telah mengatur ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003. Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha, pemutusan hubungan kerja karena inisiatif pekerja / buruh, pemutusan hubungan kerja demi hukum, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Dari berbagai macam pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dipahami bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi bisa juga berasal dari keinginan pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan inisiatif dari pekerja/buruh salah satunya dengan cara mengundurkan diri. Dengan demikian pengunduran diri adalah merupakan salah satu bentuk pemutusan hubungan kerja. Jadi secara hukum dan dalam praktek PHK tidak hanya dominan dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri maka PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja/buruh. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas kehendak pekerja/buruh sendiri tanpa adanya rekayasa ataupun dipengaruhi oleh pihak lain.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula.

Menurut pasal 162 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh yang

mengundurkan diri 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.

2. Hak yang diterima pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Berkaitan dengan hak yang diterima bila pekerja/buruh mengundurkan diri tidak bisa dilepaskan dengan hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja. Selain karena mengundurkan diri adalah bentuk pemutusan kerja atas kehendak pekerja/buruh, juga karena mencakup tentang hak-hak yang seharusnya diterima bagi seorang pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja baik itu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak.

Adapun formulasi besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon (Pasal 156 ayat 2)

No	Masa Kerja	Uang Pesangon
1	masa kerja kurang dari 1 tahun	1 (satu) bulan upah;
2	masa kerja 1 - 2 tahun,	2 (dua) bulan upah;
3	masa kerja 2 - 3 tahun,	3 (tiga) bulan upah
4	masa kerja 3 - 4 tahun	4 (empat) bulan upah
5	masa kerja 4 - 5 tahun	5 (lima) bulan upah
6	masa kerja 5 - 6 tahun	6 (enam) bulan upah;
7	masa kerja 6 - 7 tahun	7 (tujuh) bulan upah.
8	masa kerja 7 – 8 tahun	8 (delapan) bulan upah
9	masa kerja 8 tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 ayat 3)

No	Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja
1	masa kerja 3 - 6 tahun	2 (dua) bulan upah;
2	masa kerja 6 - 9 tahun	3 (tiga) bulan upah
3	masa kerja 9 - 12 tahun	4 (empat) bulan upah
4	masa kerja 12 - 15 tahun	5 (lima) bulan upah
5	masa kerja 15 - 18 tahun	6 (enam) bulan upah;
6	masa kerja 18 - 21 tahun	7 (tujuh) bulan upah
7	masa kerja 21 - 24 tahun	8 (delapan) bulan upah
8	masa kerja 24 tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

c. Uang Penggantian Hak (Pasal 156 ayat 4)

No	Komponen Uang Penggantian Hak
1	cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2	biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3	penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
4	hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja / buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri akan mendapatkan hak sesuai dengan pasal 162 UU NO. 13 Tahun 2003 yaitu :

- (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.

Jadi apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri akan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) , tetapi bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung maka pekerja/buruh tersebut berhak mendapatkan uang pisah yang besarnya serta pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Pasal 162 tersebut, maka hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri bukanlah berupa uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, melainkan

hanya berupa uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja.

3. Bentuk perlindungan hukum yang ideal terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan secara tegas mengatur: “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Sehubungan dengan itu, Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan selanjutnya mengatur: “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: ... penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat”.

Ketentuan mengenai pemberian uang penggantian hak berupa penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ini dalam pengimplementasiannya sering menimbulkan multi tafsir. Dengan menggunakan logika bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak berhak atas uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/buruh tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan karena dasar perhitungan

penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan menggunakan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja yang tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri.

Kemudian Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Fahmi Idris mengeluarkan Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) RI Nomor : B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, tanggal 31 Agustus 2005 yang ditujukan kepada Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tentang uang penggantian hak berupa uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.

Dalam surat Menakertrans tersebut secara jelas dan tegas menyebutkan bahwa karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)".

Dalam bahasa sederhana dapat dikatakan karena uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri nol, maka jika 15 % dikalikan nol hasilnya nol juga, sehingga pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri telah kehilangan haknya atas uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan

masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4).

Jadi ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 telah memberikan pengertian mengenai tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, meskipun pekerja/buruh tersebut telah mengabdikan kepada sebuah perusahaan dan telah turut menghasilkan keuntungan serta pemasukan untuk perusahaan.

Meskipun ketentuan Pasal 162 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur adanya uang pisah, namun ketentuan pengaturan besaran uang pisah tersebut tidak disebutkan dalam UU tersebut, sehingga uang pisah dalam UU tersebut bersifat summir dan setiap perusahaan dapat menentukan sendiri besaran uang pisah tanpa adanya standar minimal yang harus ditetapkan oleh Pemerintah.

Hal ini berbeda dengan pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sekalipun pekerja/buruh tersebut melakukan kesalahan ataupun pelanggaran.

Pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas kehendak pengusaha maka pekerja/buruh yang terkena PHK berhak sepenuhnya atas ketentuan pada pasal 156 ayat (1),(2),(3), dan (4) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Melihat adanya perbedaan kompensasi yang diterima tersebut membuka peluang kepada pekerja/ buruh yang tadinya ingin mengundurkan baik-baik berpikiran untuk melakukan kesalahan agar di PHK sehingga bisa mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, maupun uang penggantian hak yang tentunya jumlahnya lebih besar dibandingkan apabila mengundurkan diri.

Menurut pendapat penulis surat dari Menteri Tenaga kerja tersebut tidak seharusnya dijadikan dasar hukum dalam mengambil kebijakan karena secara hirarki tidak termasuk dalam tata urutan perundangan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan, yang merupakan tata urutan perundangan adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang / Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu)
3. Peraturan Pemerintah
4. Peraturan Presiden
5. Peraturan Daerah

Jadi secara hirarkis Surat Menteri Tenaga Kerja tidak termasuk dalam tata urutan perundangan apalagi mengalahkan Undang-undang. Kalau sekadar menafsirkan undang-undang siapa saja bisa memberikan penafsiran, tetapi karena surat tersebut ditujukan kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota di seluruh indonesia,

sudah tentu surat tersebut sangat efektif memaksakan pengertian yang sama kepada seluruh kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/ kota di seluruh indonesia dan mereka sudah tentu akan tunduk melaksanakannya.

Dari pendapat tersebut diatas memang sudah seharusnya perlu ada revisi dari UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan selain supaya tidak menimbulkan multi tafsir juga tidak membuka peluang bagi pekerja/buruh yang tadinya ingin mengundurkan diri baik-baik berubah pikiran untuk melakukan tindakan indisipliner hanya untuk mengejar uang pesangon. Namun demikian upaya melindungi hak pekerja/ buruh yang mengundurkan diri tetap harus mengacu pada undang-undang yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003 bukan pada peraturan yang dibawahnya yang justru menafsirkan berbeda. Peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama harus menjadi pedoman utama bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan perundang-undangan harus diimplementasikan pelaksanaannya dalam peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus memastikan bahwa setiap peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama telah memuat ketentuan normatif yang diatur dalam perundang-undangan seperti ketentuan mengundurkan diri. Dalam

peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama harus dibuat lebih jelas prosedur mengundurkan diri yang baik atau tidak baik itu bagaimana, konsekuensinya seperti apa, sehingga antara pengusaha dengan pekerja/ buruh mempunyai kesepahaman.

Peran dari pegawai pengawas ketenagakerjaan juga sangat penting karena sesuai dengan ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan meliputi :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya sehingga dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Berkaitan dengan ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan tersebut maka pegawai pengawas ketenagakerjaan juga harus memastikan juga bahwa hal-hal yang bersifat normatif seperti uang pisah harus diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut merupakan bentuk

perlindungan terhadap pekerja/buruh sekaligus merupakan penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh yang bisa dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan agar hak pekerja/ buruh yang mengundurkan diri tetap terlindungi menurut hukum.

C. PENUTUP

C.1. SIMPULAN

1. **Ketentuan normatif pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri**

Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri maka PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja/buruh. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas kehendak pekerja/buruh sendiri tanpa adanya rekayasa ataupun dipengaruhi oleh pihak lain. Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri harus membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan / intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan/ intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula.

Menurut pasal 162 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh yang mengundurkan diri 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.
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya pulang untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

2. Hak yang diterima pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Pemutusan hubungan kerja karena pekerja / buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri berlaku pasal 162 UU NO. 13 Tahun 2003 yaitu :

- (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.

Jadi pekerja/buruh yang mengundurkan diri akan memperoleh Uang Penggantian Hak, sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang terdiri dari:

Berdasarkan Pasal 162 tersebut, maka jenis hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri bukanlah berupa uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, melainkan hanya berupa uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja.

3. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Berdasarkan pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur: "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

Namun demikian ketentuan pemberian uang penggantian hak berupa penggantian perumahan serta pengobatan

dan perawatan ini dalam implementasinya sering menimbulkan multi tafsir. Ketentuan yang dianggap multi tafsir tersebut kemudian berusaha ditafsirkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan mengeluarkan surat Nomor : B.600/MEN/SjHk/VIII/ 2005, tanggal 31 Agustus 2005.

Dalam surat Menakertrans tersebut secara jelas dan tegas menyebutkan bahwa karena pekerja/ buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)". Dengan kata lain pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri bisa saja tidak mendapatkan hak apapun.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan secara hirarkis Surat Menteri Tenaga Kerja tidak termasuk dalam tata urutan perundangan apalagi mengalahkan Undang-undang, oleh karena itu Kepmenaker tersebut dapat diabaikan karena hanya bersifat penafsiran saja apalagi surat tersebut hanya ditujukan kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama harus menjadi pedoman utama

bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan perundang-undangan harus diimplementasikan pelaksanaannya dalam peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.

C.2. SARAN

Dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka perlu adanya perhatian serta dukungan dari semua pihak, untuk itu ada beberapa saran yang ingin disampaikan, antara lain :

1. Perlu adanya revisi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan terutama pasal-pasal yang berkaitan dengan ketentuan mengundurkan diri, selain supaya tidak terjadi multi tafsir juga tidak menimbulkan perbedaan yang sangat tajam terhadap hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/ buruh yang mengundurkan diri dengan pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja sehingga tidak memberikan peluang bagi pekerja / buruh yang tadinya ingin mengundurkan diri untuk melakukan tindakan indisipliner hanya untuk mendapatkan uang pesangon. Paling tidak adanya penghargaan terhadap masa kerja bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
2. Perlu ditinjau kembali berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Nomor: B.600/ MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tentang uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan karena Kepmenaker tersebut memberikan penafsiran yang berbeda dengan bunyi pasal yang sebenarnya serta sangat bertolak belakang dengan ketentuan sebelumnya yang juga mengatur hal yang sama yaitu Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.18.KP.04. 29.2004 dan merugikan pekerja/ buruh yang mengundurkan diri.

3. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan perlu

melakukan pengawasan dalam pembuatan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama untuk memasukkan ketentuan mengenai uang pisah agar pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri terlindungi haknya.

4. Semua pihak baik pekerja/buruh, pengusaha, maupun pemerintah dapat saling memahami hak dan kewajibannya masing-masing agar tercipta hubungan industrial yang baik dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal, dkk, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997
- Asyhadie, Zaeni, **Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Husni, Lalu, **Pokok-pokok Hukum Per-buruhan**, Armico, Bandung, 1982
- Khakim, Abdul, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Muharam, Hidayat, **Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- Rahardjo, Satjipto, **Ilmu Hukum**, Alumni, Bandung, 1982
- Robingu, Yuhari, **Hak Normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja**, <http://ejournal.umm.ac.id>
- Rusli, Hardijan, **Hukum Ketenagakerjaan 2003**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soekanto, Soerjono, **Pengantar Penelitian Hukum**, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 1982
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, **Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

- Soemitro,Ronny Hanitijo, **Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990
- Soepomo, Iman, **Hukum Perburuhan**, Penerbit Djambatan , Jakarta, 1987
- Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D**, Alfabeta, Bandung, 2010
- Sutedi, Adrian, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Wijayanti,Asri, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Peraturan**
- Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
- Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perseelisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi RI perkara No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Risalah Sidang Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dengan acara mendengarkan keterangan pemerintah dan ahli dari pemohon (III) , Jakarta, Selasa 1 Maret 2011
- Subekti,R & Tjitrosudibio, R, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pradnya Paramita,Jakarta, 1992
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. SE. 907/Men.PHI-PPHI/X/ 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Materiil UU No. 13

	Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945		Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan
Surat	Edaran No.18.KP.04.29.2004 tanggal 8 januari 2004 perihal	Surat	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. B.600/Men/Sj-Hk/VIII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.