



**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DENGAN ALASAN MENGUNDURKAN DIRI (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013)**

**Ardiantha Putera Sembiring  
Budiman Ginting, Agusmidah, Mahmud Siregar**

**(putera\_pelawi@yahoo.com)**

**ABSTRACT**

*Arrangements Termination of Employment by reason of resigned of their own accord have been set in Article 162 of Law Number 13 of 2003 on labor, where in one of the verses that paragraph (3) sets the terms of PHK by reason of resignation in a way apply for resignation by workers/labourers in writing no later than 30 days before the start date of resignation. Against the ruling of the PHI Number: 60/G/2012/PHI.Mdn stating PHK of the plaintiffs are characterized as Termination of Employment since the resignation of their own accord are contrary to Article 162 of Law Number. 13 of 2003 on Labor. Therefore, the decision of the Supreme Court the case Number. 37K/PDT.SUS/2013 quashed the verdict of the Court at the level of industrial relations and stated the Tribunal Judges of PHI had been wrong to apply the law and not paying close attention to disconnect the evidences in the matter, is in compliance with the provisions of applicable law.*

*Keywords : Termination of Employment by reason of resignation, the ruling of PHI, workers/labourers.*

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup> Hal ini melahirkan hubungan perburuhan.

Ketika seseorang mengikatkan diri pada suatu perusahaan yang mempekerjakannya, maka dengan ditandatanganinya suatu perjanjian kerja berarti demi hukum telah berlangsung suatu hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis. Ditengah-tengah masa kerja kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh maupun pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, PHK bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pekerja atau buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dan serikat buruh yang ada di perusahaannya. Demikian perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>2</sup>

Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan Undang-undang merupakan salah satu dari tuntutan buruh pada saat melakukan demonstrasi besar-besaran. Kondisi buruh yang memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja menambah keprihatinan itu. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan

<sup>1</sup>Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm.1.

<sup>2</sup> Ibid., hlm. 51. Bahwa perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan.

kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga sering kali pihak yang terkait secara langsung adalah pekerja/buruh.<sup>3</sup> Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pengusaha dan pekerja. Permasalahan yang timbul bisa berujung pada ketidakharmonisan hubungan industrial yang berimbas tidak tercapai target, pemberian surat peringatan, mutasi, demosi hingga tidak naik gaji bahkan sampai timbul PHK.

Perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan sebagian besar berakhir pada PHK, sedangkan untuk merekrut dan melatih tenaga kerja baru memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar, dimana pengakhiran hubungan kerja yang merupakan suatu masalah besar bagi pekerja/buruh. Karena dengan berakhirnya hubungan kerja, bagi pekerja/buruh berarti kehilangan mata pencaharian dan merupakan permulaan dari segala kesengsaraan, bila ia tidak segera mendapat pekerjaan di tempat lain.<sup>4</sup> Sedangkan di lain pihak dengan terjadinya PHK, baik disadari atau tidak perusahaannya sesungguhnya mengalami kerugian. Bagi perusahaan terjadinya PHK merupakan suatu kerugian karena harus melepaskan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan pengusaha.<sup>5</sup>

Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHK sukarela misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia. PHK tidak sukarela dapat terjadi antara lain karena buruh melakukan kesalahan berat seperti mencuri atau menggelapkan uang milik perusahaan atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan pekerjaan.<sup>6</sup>

Salah satu aspek penyebab putusnya hubungan kerja adalah pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja. Idealnya, pengunduran diri dilakukan secara sukarela, namun dalam kenyataannya, sering ditemui pekerja mengundurkan diri bersamaan dengan surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh pekerja. Hal tersebut kerap menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, karena alasan pengunduran diri yang dilakukan di bawah tekanan atau paksaan dari pengusaha sehingga pengunduran diri yang semestinya bukan merupakan perselisihan berubah menjadi perselisihan. Tidak sedikit juga pengunduran diri ini diminta oleh pihak pengusaha dengan alasan bahwa agar reputasi pekerja tetap terjaga (jika pekerja melakukan *fraud*/kecurangan). Alasan lainnya adalah agar perusahaan tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar. Demikian, penulisan tesis ini ingin melihat bagaimana pengaturan hukum PHK dengan alasan mengundurkan diri serta menganalisis kasus yang berkaitan tentang PHK dengan alasan mengundurkan diri.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah di dalam penulisan tesis ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri ?
2. Apakah pertimbangan hukum majelis hakim PHI dalam putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn yang menyatakan pemutusan hubungan kerja para Penggugat dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ?
3. Apakah putusan Mahkamah Agung yang membatalkan putusan PHI pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn dalam kasus perkara Nomor : 37 K/PDT.SUS/2013 sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ?

## C. Tujuan Penelitian

Terkait dengan judul dan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mengundurkan diri.

<sup>3</sup> Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaissance, 2005), hlm. 1.

<sup>4</sup> A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini, *Sari Hukum Perburuhan Aktual, Cet.1*, (Jakarta: Pradnya Paramita, tanpa tahun), hlm. 81.

<sup>5</sup> F.X. Djulmiadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 84.

<sup>6</sup> Imam Hadi Wibowo, *Berkembangnya alasan-alasan PHK dalam praktik*, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik>. diakses pada tanggal 22 April 2014.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kesesuaian pertimbangan hukum majelis hakim PHI dalam putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja para Penggugat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kesesuaian putusan Mahkamah Agung yang membatalkan putusan PHI pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn dalam kasus perkara Nomor : 37 K/PDT.SUS/2013 dengan ketentuan hukum yang berlaku.

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penulisan ini adalah:

Segi teoritis, diharapkan penulisan hukum ini dapat memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum terutama penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) terhadap pekerja/buruh yang dikarenakan PHK.

Segi praktis, memberikan masukan dan pengetahuan kepada para mahasiswa fakultas hukum, para praktisi hukum, penyelenggara pendidikan swasta khususnya dan yang terpenting bagi masyarakat pada umumnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh tenaga pendidik di lembaga pendidikan swasta/masyarakat terutama dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) terhadap pekerja/buruh yang dikarenakan PHK.

## II. KERANGKA TEORI

Teori sangat penting dalam proses penelitian karena teori digunakan sebagai dasar penelitian dalam pencarian kebenaran suatu hukum. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keadilan dan teori kesejahteraan.

Ada bermacam teori tentang keadilan antaranya yang paling populer adalah teori keadilan menurut John Rawls. Rawls dalam teorinya menerangkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, untuk mendapatkan kebebasannya yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua orang.<sup>7</sup>

Selanjutnya dalam kaitan dengan prinsip ketidak samaan di bidang sosial dan ekonomi (*social and Economic Inequalities*), Rawls berpendapat bahwa ketidak samaan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan, dan setiap orang diberi kesempatan yang sama.<sup>8</sup>

Untuk lebih memperkuat teorinya, Rawls mengajukan dua ketentuan utama (*priority rule*) yang terdiri dari: yang mengatur kebebasan dan keadilan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi dan yang berkaitan dengan kesejahteraan.

Menurutnya, ketentuan yang mengatur kebebasan haruslah sedemikian rupa agar kebebasan hanya dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri.<sup>9</sup> Tidak boleh menghilangkan atau menyampingkan kebebasan itu sendiri. Dalam kehidupan masyarakat dasar-dasar keseimbangan dalam kebebasan bisa berkurang, atau menjadi tidak seimbang. Manakala terjadi gangguan terhadap keseimbangan dalam kebebasan, maka para anggota masyarakat harus menemukan kembali kebebasan yang terganggu keseimbangannya.

Begitu pula bila terjadi ketidak seimbangan dalam kebebasan, maka pihak yang lemah harus dijamin agar lebih baik.<sup>10</sup> Ketentuan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi dan kesejahteraan harus dirumuskan sedemikian rupa agar memaksimalkan tingkat kesejahteraan. Sehingga dengan demikian pihak yang kurang mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi, dan pihak yang mendapat kesulitan supaya lebih diringankan.<sup>11</sup>

Teori kesejahteraan secara umum dapat diklasifikasi menjadi tiga macam, yaitu *classical utilitarian*, *neoclassical welfare theory* dan *new contractarian approach*. Pendekatan classical utilitarian menekankan bahwa kesenangan (*pleasur*) atau kepuasan (*utility*) seseorang dapat diukur dan bertambah.<sup>12</sup>

Berdasarkan pada beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang dapat terkait dengan tingkat kepuasan (*utility*) dan kesenangan (*pleasure*)

<sup>7</sup> Rawls, "A Theory of Justice", (Cambridge Massachusetss: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), hlm 302

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid.* hlm 302.

<sup>10</sup> *Ibid.* hlm 244.

<sup>11</sup> *Ibid.* hlm 303.

<sup>12</sup> Swasono, *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: Perkumpulan Prakarsa, 2005) hlm.77.

yang dapat diraih dalam kehidupannya guna mencapai tingkat kesejahteraannya yang diinginkan. Maka dibutuhkan suatu perilaku yang dapat memaksimalkan tingkat kepuasan sesuai dengan sumberdaya yang tersedia.

Kesejahteraan hidup seseorang dalam realitanya, memiliki banyak indikator keberhasilan yang dapat diukur. Kesejahteraan masyarakat menengah ke bawah dapat direpresentasikan dari tingkat hidup masyarakat ditandai oleh terentaskannya kemiskinan, tingkat kesehatan yang lebih baik, perolehan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas masyarakat. Kesemuanya itu merupakan cerminan dari peningkatan tingkat pendapatan masyarakat golongan menengah kebawah.<sup>13</sup>

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Mengundurkan Diri

Salah satu aspek penyebab putusnya hubungan kerja adalah pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja. Idealnya, pengunduran diri dilakukan secara sukarela, meskipun dalam situasi tertentu, kadang pengunduran diri terjadi karena keterpaksaan.

Agar tidak timbul perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta pekerja dapat memperoleh hak-haknya. Maka pengunduran diri sepatutnya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan/atau sesuai yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP), Kontrak Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja (PK), maka dapat pula mengacu pada peraturan internal tersebut, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003, Pengunduran diri diatur dalam Pasal 162 yang keseluruhannya berbunyi:

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.
3. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam 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.

Dalam ayat (3) terdapat syarat-syarat atau tata-cara pengunduran diri yang harus dipatuhi oleh Pekerja. Syarat sekurang-kurangnya 30 hari dapat saja berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam PP, KKB ataupun PK, dan jika demikian, maka acuan yang dipergunakan adalah peraturan internal tersebut.

Pengunduran diri pekerja/buruh juga diatur dalam Pasal 26 ayat (2) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78 tahun 2001 tentang Perubahan Kepmenaker No. 150 tahun 2000 tentang PHK, pesangon, dan lainnya yang berbunyi:

1. Pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
3. Pekerja/buruh tidak terikat dalam Ikatan dinas.

Dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri (tanggal terakhir bekerja), pengusaha harus memberikan jawaban atas permohonan pengunduran diri tersebut. Dan dalam hal pengusaha tidak memberi jawaban dalam batas waktu 14 (empat belas) hari, maka pengusaha dianggap telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut.<sup>14</sup>

Dari ketentuan-ketentuan tersebut di atas bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menetapkan permohonan pengunduran diri paling lambat atau setidaknya harus sudah diajukan 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri atau tanggal terakhir bekerja. Sehingga, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menetapkan batas maksimal permohonan pengunduran

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 15.

<sup>14</sup> Lihat Pasal 26 ayat [3] dan [4] Kepmenakertrans 78/2001

diri diajukan tapi justru menetapkan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri.

Menurut Aloysius Uwiyono<sup>15</sup>, bahwa bisa saja perusahaan menetapkan pengajuan permohonan pengunduran diri lebih dari 30 (tiga puluh) hari, tapi kurang tidak boleh. Tujuan pengaturan ini adalah supaya tidak mendadak bagi perusahaan dalam mencari pengganti. Namun, ketentuan itu hendaknya tidak dilakukan sepihak maupun lisan, tapi harus dicantumkan setidaknya dalam PP, PK atau PKB. Apabila tidak diatur dalam PP, PK atau PKB maka ketentuan yang berlaku adalah ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pada Pasal 168 Undang-undang No.13 tahun 2003 juga mengatur tentang pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri, apabila memenuhi syarat:

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### **B. Analisis Yuridis Pertimbangan Hukum Majelis Hakim PHI dalam Putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn Yang Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja para Penggugat Dikualifikasikan Sebagai Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Mengundurkan Diri**

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.<sup>16</sup>

Berdasarkan pertimbangan majelis hakim PHI dalam putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn, maka penulis berpendapat bahwa Majelis hakim dalam Putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukum dan menerapkan hukum dengan menyatakan PHK para Penggugat dikualifikasikan sebagai PHK karena pengunduran diri atas kemauan sendiri adalah sah menurut hukum. Pertimbangan Majelis Hakim tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebabkan karena dengan diterimanya uang pisah dan surat keterangan yang dikeluarkan oleh Tergugat secara sepihak tanpa menyertakan surat pengajuan permohonan pengunduran diri yang diajukan dan ditandatangani oleh para Penggugat tidak dapat dijadikan dasar pengunduran diri oleh pekerja/buruh sesuai ketentuan Pasal 162. Sehingga menyebabkan PHK dikarena pengunduran diri tersebut batal demi hukum.

#### **C. Analisis Yuridis Putusan Hukum Mahkamah Agung Dalam Hal Membatalkan Putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn Dalam Kasus Perkara No. 37 K/PDT.SUS/2013**

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, dan agar kepentingan manusia terlindungi, maka hukum harus dilaksanakan.<sup>17</sup> Dalam hal ini, hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan, melalui penegakan hukum inilah hukum ini menjadikan kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tidak unsur yang harus selalu diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, dalam Diana Kusumasari, [http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl6189/aturan-jangka-waktu-pemberitahuan-pengunduran-diri-\(one-month-notice\)](http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl6189/aturan-jangka-waktu-pemberitahuan-pengunduran-diri-(one-month-notice)). Diakses tanggal 20 Agustus 2014.

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, *Op cit*, hlm. 162.

<sup>17</sup> Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, cet. 1, (Yogya: PT. Citra Aditya Bakti 1993), hlm. 21.

<sup>18</sup> *Ibid.*

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>19</sup> Sebaliknya masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat.<sup>20</sup> Unsur yang ketiga adalah keadilan. Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan.<sup>21</sup> Hukum tidak identik dengan keadilan, hukum bersifat umum dan mengikat setiap orang, namun dalam pelaksanaan atau penegakan hukum tersebut harus adil. Jika dalam penegakan hukum hanya diperhatikan kepastian hukum saja, maka unsur lainnya dikorbankan. Demikian jika yang diperhatikan hanya kemanfaatan, maka kepastian hukum dan keadilan akan dikorbankan, begitu pula sebaliknya.<sup>22</sup>

Berdasarkan analisis penulis mengenai putusan hakim pada Tingkat Kasasi yang membatalkan putusan pada Tingkat Pengadilan Hubungan Industrial sudah tepat dan sesuai dengan peraturan yang ada serta memang bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah dalam hal ini pekerja/buruh. Hal tersebut didasarkan antara lain sebagai berikut :

1. Majelis Hakim PHI dalam Putusan No. 60/G/2012/PHI.Mdn Telah Salah Dalam Menerapkan Hukum.
2. *Judex Facti* Telah Salah Dalam Menerapkan Hukum Pembuktian.
3. Putusan Majelis Hakim Pada Tingkat Kasasi Telah Sesuai dengan Keadilan dan Kepastian Hukum.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

Setelah membahas mengenai PHK dengan alasan mengundurkan diri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan PHK dengan alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri telah diatur berdasarkan Pasal 162 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Dimana salah satu ayatnya, yaitu ayat (3) menjelaskan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat-syarat, yaitu mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri. Syarat atau tata cara pengunduran diri tersebut berkaitan dengan hak-hak yang akan diperoleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri berdasarkan Pasal 162 ayat (1). Dimana hak yang diperoleh pekerja/buruh yaitu uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pengaturan mengenai hak-hak PHK dengan alasan mengundurkan diri tersebut menyebabkan adanya inkonsistensi, karena PHK dengan alasan mengundurkan diri tidak mendapatkan pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sehingga menyebabkan hak penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (4). Sehingga pengaturan PHK karena alasan mengundurkan diri yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan rasa keadilan bagi pekerja/buruh.
2. Majelis hakim dalam Putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukum dan menerapkan hukum dengan menyatakan PHK para Penggugat dikualifikasikan sebagai PHK karena pengunduran diri atas kemauan sendiri adalah sah menurut hukum. Pertimbangan Majelis Hakim tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebabkan karena dengan diterimanya uang pisah dan surat keterangan yang dikeluarkan oleh Tergugat secara sepihak tanpa menyertakan surat pengajuan permohonan pengunduran diri yang diajukan dan ditandatangani oleh para Penggugat tidak dapat dijadikan dasar pengunduran diri oleh pekerja/buruh sesuai ketentuan Pasal 162. Sehingga menyebabkan PHK dikarenakan pengunduran diri tersebut batal demi hukum.
3. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara No. 37 K/PDT.SUS/2013 yang dalam amar putusannya membatalkan putusan pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial dan menyatakan Majelis Hakim PHI telah salah menerapkan hukum dan tidak cermat dalam pembuktian untuk memutus perkara tersebut, sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal tersebut didasarkan karena *judex facti* keliru dalam mentafsirkan surat keterangan No. 60/TS/SK/1203 dan surat keterangan No. 66/TS/SK/1203, *judex facti* juga salah dalam menerapkan hukum pembuktian yang menyatakan pengakuan Tergugat

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 2

<sup>22</sup> *Ibid.*

merupakan bukti yang sempurna dan mengikat. Padahal berdasarkan Pasal 1923 KUHPerdata dan Pasal 174 HIR pengakuan yang bernilai sebagai alat bukti yang sempurna dan mengikat apabila pengakuan *a quo* dilakukan oleh Tergugat. Maka bukti pengakuan yang diajukan Tergugat secara hukum tidak mempunyai nilai bukti.

## B. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pengkajian terhadap Pasal 162 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang di PHK karena mengundurkan diri dalam mendapatkan hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Persyaratan mengenai timbulnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja seharusnya tidak hanya diperhatikan dari aspek putusan/penetapan Lembaga PPHI, namun juga perlu diperhatikan dari masa kerja pekerja itu sendiri karena uang pesangon timbul meskipun pekerja hanya bekerja selama kurang lebih 1 (satu) tahun, sedangkan uang penghargaan masa kerja timbul setelah pekerja minimal bekerja selama 3 tahun sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003.
2. Hendaknya agar pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan perturan-peraturan yang mengupayakan perlindungan yang berkeadilan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja khususnya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Sehingga terdapat kepastian hukum mengenai pengaturan uang penggantian hak yang diperoleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori, Cetakan I*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Asshidiqie, Jimly. *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, Cetakan I, Jakarta: Konstitusi Press, 2006.
- Atmadja, Z. Asikin Kusumah. "Arbitrase di Indonesia", Hukum dan Pembangunan 6 Juli, 1997.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2008.
- Djulmiadji, F.X. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada, 2002.
- Filipo, E.B, *Personal Management*, 5<sup>th</sup> edition, Sidney: McGraw-Hill International Book Company, 1984, dikutip oleh Haryanto F Rosyid, PHK Masihkah Mencekam, Makalah disampaikan pada lokakarya ketenagakerjaan di Universitas Gajahmada, Yogyakarta 2003.
- Halim, A. Ridwan dan Sri Subiandini. *Sari Hukum Perburuhan Aktual, Cet.1*, Jakarta: Pradnya Paramita, tanpa tahun.
- Hujibers, Theo. *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001.
- \_\_\_\_\_, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992.
- Lubis, M. Solly. *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: CV. Mandar Maju, 1994.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2004.
- Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, cetakan pertama, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2005.
- Mertokusumo, Sudikno dan A.Pitlo. *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, cet. 1, Yogya: PT. Citra Aditya Bakti 1993.
- Ningsih, Suria. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Press, 2011.
- Pangaribuan, Juanda. *Tuntutan Praktis Penyelesaian Hubungan Industrial*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010.

- Raharjo, Satjipto *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005.
- Rawls., " *A Theory of Justice*", Cambridge Massachusetss: The Belknap Press of Harvarrd University Press, 1971.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Salman, Otje dan Anthon F. Susanto. *Teori Hukum*, Bandung: Refika Ditama, 2005.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sidabutar, Sutrisno. *Pedoman Penyelesaian PHK*, Jakarta : Praninta Offset, 2007.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2006.
- Soepomoe, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Djambatan, 1990.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja, Cetakan I*, Jakarta: Pustaka Yustisia 2008.
- Sri Mamudji dan Soerjono Soekanto. *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Subekti, R. *Hukum Pembuktian*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1983.
- Sudjana, Eggy. *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta: Renaissance, 2005.
- Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum (Suatu Pengantar)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Sunggono, Bambang, I. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007.
- Sunindhia, YW dan Ninik Widiyanti. *Masalah PHK dan Pemogokan, cetakan Pertama*, Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Supranto, J. *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Sutianti, Retnowulan dan Iskandar Oeripkartawinata. *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek, Cet X*, Bandung: Mandar Maju, 2005.
- Swasono. *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial*, Jakarta: Perkumpulan Prakarsa, 2005.
- Ugo dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Wignjosebroto (MPA), Soetandyo. *Tertib Masyarakat Manusia Bagaimana Menyelenggarakan dan Meja Kelangsungannya*, Surabaya : Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Airlangga, 1981.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Bandung: CV.Lubuk Agung, 2011.
- Zainal Asikin dan Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada, 2004.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang - Undang Nomor 48 Tahun 2009.
- Undang-Undang No.5 Tahun 2004.
- Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Surat Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tentang Uang Penggantian Hak, (Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2005.

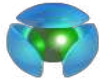
## **C. Putusan Pengadilan**

- Putusan PHI No. 60/G/2012/PHI.Mdn.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/PDT.SUS/2013.

## **D. Internet dan Jurnal**

- Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2014/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>, diakses tanggal 4 Juli 2014.
- Bung Pokrol, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5298/tentang-uang-pisah>, diakses tanggal 3 July 2014.
- <http://www.merdeka.com/peristiwa/buruh-nakal-dapat-pesangon-resign-malah-tidak-dapat.html>, diakses pada tanggal 5 Agustus 2014.
- <http://kamusbisnis.com>.
- Nila Kemalasari, <http://fh.unpad.ac.id/repo/2013/03/tinjauan-terhadap-putusan-pengadilan-hubungan-industrial-pada-pengadilan-negeri-kelas-ia-bandung-nomor->





131g2011phipn-bdg-mengenai-gugatan-hak-hak-pekerja-akibat-pemutusan-  
hubungan-kerja-pada-perus/, diakses tanggal 20 Agustus 2014.  
Wibowo, Imam Hadi. *Berkembangnya alasan-alasan PHK dalam praktik*,  
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasanalasan-phk-dalam-praktik>.  
z.e.n. *Etika dan Pemutusan Hubungan Kerja*, <http://bukusaku.wordpress.com/>.