

**ANALISIS KONSEP UANG PENGGANTIAN HAK PEKERJA YANG
MENGUNDURKAN DIRI BERDASARKAN PASAL 162 AYAT (1)
JUNCTO PASAL 156 AYAT (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

JURNAL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

NAVIRI MASMA RAHMITA

NIM. 105010104111043



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2014**

**ANALISIS KONSEP UANG PENGGANTIAN HAK PEKERJA YANG
MENGUNDURKAN DIRI BERDASARKAN PASAL 162 AYAT (1)
JUNCTO PASAL 156 AYAT (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Naviri Masma Rahmita, Dr.A.Rachmad Budiono,S.H., M.H, Ummu

Hilmy,S.H.,M.S

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

E-mail: navirimasma@rocketmail.com

Abstrak

Uang penggantian hak pekerja yang mengundurkan diri berdasarkan pasal 162 ayat (1) *juncto* pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah uang yang menjadi hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja baik yang di PHK dari pengusaha maupun yang mengundurkan diri atau PHK oleh pekerja/buruh. Karena adanya Surat Edaran Dari Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang di keluarkan oleh Fahmi Idris pada tahun 2005 yang mencoba menafsirkan pengertian uang penggantian hak pekerja yang mengundurkan diri dengan mengeluarkan Surat Edaran B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 yang ditujukan ke seluruh instansi ketenagakerjaan di seluruh Indonesia. Sehingga menimbulkan pertentangan di kalangan pekerja/buruh yang merasa hak mereka dikurangi karena hadirnya Surat Edaran Tersebut. Penelitian ini mencoba menganalisa pemaknaan uang penggantian hak pekerja yang mengundurkan diri berdasarkan pasal 162 ayat (1) *juncto* pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian dilakukan dengan metode hukum normatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sehubungan dengan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang menafsirkan uang penggantian hak khususnya uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan oleh Menakertrans Fahmi Idris melalui Surat Edaran MENAKERTRANS N.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, maka dapat dijelaskan bahwa kedudukan Surat Edaran Menteri dalam sistem hukum di Indonesia, bukan termasuk sebagai kategori Peraturan Perundang-Undangan, hal itu dikarenakan Surat Edaran Menteri tidak memenuhi unsur-unsur sebagai norma hukum. Dengan demikian apabila dipertanyakan tentang keabsahannya, maka dapat disimpulkan bahwa Surat Edaran Menteri tetap harus dianggap sah sepanjang mengatur tingkat internal vertikal pejabat tata usaha negara dilingkungannya, dengan tetap mempertimbangkan aspek yuridis, filosofis dan sosiologis dalam pembentukan dan pelaksanaannya dilapangan. Karena di Indonesia menggunakan asas *lex superior derogat legi inferiori*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Surat Edaran dari Menakertrans secara normatif tidak berlaku lagi tetapi karena sudah dikeluarkan harus di lakukan *judicial review* ke Mahkamah Agung agar dapat di batalkan surat tersebut sehingga semua perusahaan mengacu pada UUK saat

menghadapi masalah pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan. Sehingga tidak ada lagi simpang siur mengenai uang penggantian hak yang berkelanjutan.

Kata kunci: Uang Penggantian Hak, Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja yang mengundurkan diri

Abstract

Cash replacement workers who resigned under article 162, paragraph (1) juncto article 156, paragraph (4) of Act No. 13 of 2003 on Labor is money into workers who experienced any termination of employment relationships, whether in LAYOFFS from employers or who resigns or LAYOFFS by workers/labourers. Due to the circular letter of the Minister of Manpower and transmigration Fahmi Idris issued by in 2005 that tries to menfsirkan the notion of money replacing workers who resigned by issuing Circulars b. 600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 addressed to the entire employment agencies all over Indonesia. Giving rise to conflicts among workers/labourers who felt their rights were reduced because of the presence of Such Circulars. This study attempts to analyze the meaning of money replacing workers who resigned under article 162, paragraph (1) juncto article 156, paragraph (4) of Act No. 13 of 2003 on Labor. Research done by the normative legal method. Results of this study concluded that with respect to Employment and Minister of transmigration, which interpret the rights in particular reimbursement of money money replacement housing as well as treatment and care issued by Menakertrans Fahmi Idris through circular letter MENAKERTRANS n. 600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, then it can be explained that the position of Ministerial Circulars in the legal system in Indonesia, was not included as a category of legislation, it is because the Ministerial Circulars do not meet the elements as the norm of law. Thus when questioned about its validity, then it can be inferred that the Ministerial Circulars should still be considered valid throughout the set level of vertical internal State to be the administrative officials, keeping in consideration the juridical aspect, philosophical and sociological in formation and its implementation in field. Because in Indonesia using the principle of *lex derogat superiori legi inferiori*, then can be drawn the conclusion that the circular letter of Menakertrans is no longer valid normative but as already issued should be doing judicial review to the Supreme Court to cancel the letter in so that all companies are referring to UUK when facing problems of workers/labourers who resigned from the company. So there is no longer an intersection flooded about ongoing rights to reimbursement money.

Keywords: Money replacement rights, discontinuance of employment relation, worker who resigned

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi¹ membawa pengaruh perekonomian negara secara cepat dan luas sehingga berdampak pada masyarakat kita. Banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak di berbagai bidang menjadikan terbukanya banyak lapangan kerja bagi para pencari kerja. Pertumbuhan ekonomi yang baik harus didukung dengan ketersediaan tenaga kerja. Menurut pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat UUK) yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan perusahaannya tersebut. Begitu pula dengan pekerja yang bekerja di perusahaan untuk mendapatkan upah. Dengan demikian antara pekerja dengan pengusaha terjadi hubungan kerja.

Menurut pasal 1 angka 15 UUK yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan yang timbul berdasarkan perjanjian kerja ini lebih tepatnya adalah hubungan hukum, antara pengusaha dengan buruh didasarkan pada perjanjian kerja. Hal ini berarti bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja.²

Dalam suatu hubungan kerja memungkinkan untuk terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan penjelasan pemutusan hubungan kerja pada pasal 1 angka 25 UUK yang dikaitkan dengan pengertian perselisihan pemutusan kerja pada pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat disimpulkan bahwa pengertian pemutusan

¹ Pusat Bahasa, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm 50. Globalisasi adalah fenomena yang menjadikan dunia mengecil dari segi perhubungan manusia yang dimungkinkan karena perkembangan teknologi yang sangat cepat. Seperti yang kita rasakan saat ini, arus perkembangan teknologi berkembang sangat pesat dan semakin canggih. Pengembangan-pengembangan itu tidak lepas dari pemikiran para manusia yang haus akan pengembangan teknologi yang semakin canggih, jadi tidak perlu heran jika saat ini kita dikelilingi teknologi canggih karena kita hidup dalam era perkembangan teknologi.

² Abdul Rachmad Budiono, **Hukum perburuhan**, Jakarta, PT Indeks, 2011, hlm 22

hubungan adalah pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi dengan 4 (empat) cara, antara lain: PHK demi hukum, PHK atas putusan pengadilan (PPHI), PHK atas kehendak pekerja/buruh, PHK atas kehendak pengusaha.³

Telah disebutkan diatas mengenai pemutusan hubungan kerja, untuk membatasi pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja maka dalam tulisan ini penulis hanya akan membahas salah satu alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yakni PHK atas kehendak pekerja/buruh dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh lembaga PPHI. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.⁴ Para pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan tetap mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh yang telah bekerja di suatu perusahaan sebagaimana telah diatur dalam undang-undang yang berlaku.

Dalam pasal 162 ayat (1) UUK disebutkan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UUK. Dan dalam pasal 156 ayat (4) disebutkan bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud, meliputi: (a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, (b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh yang dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja, (c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, (d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

³ Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)**, Jakarta, PT Pradnya Paramita, 2004, hlm 72

⁴ Abdul Rachmad Budiono, Op.Cit, hlm 78

Sehubungan dengan adanya pasal-pasal diatas, tahun 2004 Jacob Nuwawea Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) mengeluarkan Surat Edaran No.18.KP.04.29.2004. Dalam Surat Edaran tersebut, uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tetap diberikan kepada pekerja yang mengundurkan diri maupun di PHK karena kesalahan berat. Uang ini dihitung sebesar 15% berdasarkan masa kerja yang mengacu pada pasal 156 ayat (2) dan 156 ayat (3) UUK. Tahun 2005 Menakertrans Fahmi Idris mencoba menafsirkan pasal 162 ayat (1) juncto pasal 156 ayat (4) dengan mengeluarkan Surat Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 yang ditujukan kepada institusi Ketenagakerjaan seluruh Indonesia. Namun surat ini bertentangan dengan surat yang dikeluarkan oleh Menakertrans pada tahun sebelumnya. Dalam surat ini menyatakan bahwa “oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapat penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam pasal 156 ayat (4)”.⁵

Terbitnya Surat Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, menyebabkan para pekerja/buruh resah karena banyak perusahaan yang mengacu pada surat tersebut sehingga para pekerja/buruh tidak mendapat hak nya sebagaimana disebutkan dalam pasal 156 ayat (4) UUK. Padahal ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan telah menyebutkan hak-hak yang diterima pekerja/buruh yang mengundurkan diri, namun setelah adanya surat tersebut hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri terkesan dikurangi.

Walaupun Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tidak memiliki kewenangan dalam menafsirkan Undang-undang, 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.

⁵ *Himpunan Peraturan Perundang Ketenagakerjaan Surat Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tentang Uang Penggantian Hak*, Jakarta, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2005

Seperti yang terjadi terhadap PT.Ernst & Young, akibat tidak tercapainya kesepakatan uang pisah saat mengundurkan diri, tiga pekerja PT.Ernst & Young menggugat mantan majikannya ke PHI. Pasalnya, penetapan standar pesangon berbeda-beda, yang dinilai pekerja akibat perusahaan tidak memiliki peraturan perusahaan. Para pekerja yang mengundurkan diri itu hanya mendapat 1 kali gaji mereka. Dalam gugatannya, pekerja menuntut uang pengganti hak sebesar 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Namun berbeda dengan pekerja, pengusaha berpatokan pada surat B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005. Oleh karena itu dengan gugatan ini, pihak penggugat ingin mengetahui posisi pengadilan terhadap perbedaan penafsiran antara pengusaha dengan pekerja tentang hak pekerja yang mengundurkan diri.⁶

Seperti yang dicontohkan diatas hal ini menyebabkan banyak pro dan kontra serta multi tafsir dari berbagai pihak terhadap penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Dari kenyataan yang telah dijelaskan di atas, maka penting untuk meneliti tentang uang penggantian hak pekerja yang mengundurkan diri berdasarkan pasal 162 ayat (1) *juncto* pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat banyak terjadi beda tafsir antara pekerja/buruh dengan pengusaha tentang uang penggantian hak tersebut.

B. Isu Hukum

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pemaknaan uang penggantian hak pekerja yang mengundurkan diri berdasarkan pasal 162 ayat (1) *juncto* pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Pembahasan

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian hukum Normatif, karena mengkaji secara yuridis pasal 162 ayat (1) *juncto* pasal 156 ayat (4) UUK. Metode penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk

⁶ **Beda Tafsir Soal Pekerja Yang Mengundurkan Diri** (online), <http://www.hukumonline.com> (23 september 2013)

menemukan kebenaran berdasar logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.⁷ Penelitian hukum normatif berawal dari ketidakjelasan norma, baik karena kekosongan norma, kekaburan norma, maupun pertentangan norma (konflik norma). Norma hukum dapat berupa hukum positif bentukan lembaga Perundang-undangan (Undang Undang Dasar, kodifikasi, Undang-undang, Peraturan Pemerintah, dan seterusnya) dan norma hukum tertulis bentukan lembaga peradilan (*judge made law*), serta norma hukum tertulis buatan pihak-pihak yang berkepentingan (kontrak, rancangan Undang-undang).⁸ Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan Perundang-undangan berusaha mengkaji Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan tema penelitian. Selain itu dalam penelitian ini juga digunakan pendekatan konseptual. Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandang dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin didalam ilmu hukum,peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum,konsep-konsep hukum,dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

D. Pembahasan

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang mengundurkan diri ini menjadi perdebatan baik itu dikalangan pekerja/buruh maupun dikalangan pengusaha. Pekerja/buruh beranggapan Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Menakertrans yang seharusnya menguntungkan bagi para pekerja/buruh mengingat posisi buruh dibawah pengusaha yang rawan sekali terdiskrimansi ini justru menyebabkan para pekerja/buruh semakin tertindas. Banyak protes yang terjadi berkaitan dengan adanya Surat Edaran dari Menakertrans yang di dalam Surat Edaran tersebut terkesan mengurangi hak-hak para pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana mestinya.

Pasal 162 ayat (1)

⁷ Johny Ibrahim,. **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayu Media, Malang, 2007, hlm 57

⁸ Abdulkadir Muhammad. **Hukum dan Penelitian Hukum**, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004, hlm 52

Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 156 ayat (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 ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja,
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat,
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam UUK sesuai dengan pasal 162 ayat (1) *juncto* pasal 156 ayat (4) dinyatakan bahwa uang penggantian hak bagi pekerja yang mengundurkan diri terdiri dari:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya; dan
3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.

Sedangkan SE MENNAKER N.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 menyatakan bahwa:

Menunjuk Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor: 18.KP.04.29.2004 tanggal 8 Januari 2004 perihal tersebut di atas, setelah dilakukan pengajian lebih mendalam, maka bagi pekerja/ buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri maka perhitungan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagai berikut:

- (1) Pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud pada pasal 156, ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (3). undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (2) Pekerja/ buruh yang bersangkutan berhak atas uang penggantian sesuai dengan pasal 156 ayat (4) dan uang pisah.
- (3) Uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada angka 2 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 sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/ buruh

yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian uang perumahan, serta pengobatan dan perawatan. sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Menurut SE MENNAKER N.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 uang penggantian hak bagi pekerja yang mengundurkan diri terdiri dari:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya.

Dari dua pernyataan yang dijelaskan diatas tampak jelas perbedaan antara SE MENNAKER No.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 dengan UUK. Dalam Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Menakertrans ini penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tidak diberikan karena mengingat pekrja/buruh yang mengundurkan diri dari suatu perusahaan hanya mendapatkan uang pengganti hak dan tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Sehingga uang penggantian hak seperti penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tidak diberikan. Tidak mendapatkannya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja menurut SE MENNAKER No.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 mengakibatkan pengusaha tidak dapat memberikan uang penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan, karena di hitung dari mana apabila pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut jika tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Karena dalam hal ini Menakertrans mengeluarkan Surat Edaran yang ditujukan kepada institusi Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia, maka menimbulkan pertanyaan bagaimanakah kedudukan Surat Edaran dalam Ilmu Perundang-undangan?

Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan.

Dari pernyataan diatas maka dalam hal ini Menakertrans tidak termasuk didalamnya, karena Menakertrans bukan merupakan lembaga atau pejabat pembentuk yang tepat dalam membuat Peraturan Perundang-undangan. Selain itu dalam pasal 156 ayat (5) UUK juga tidak ada pernyataan pendelegasian sama sekali untuk diatur pada peraturan level Menteri apalagi Surat Edaran. Sehingga untuk memperjelas kedudukan Surat Edaran Menteri ini dapat di lihat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010 Tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010 Tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri menjelaskan bahwa Surat Edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak.

Apabila kita kaitkan dengan Surat Edaran Menteri, maka dapat diurai beberapa kedudukan Surat Edaran Menteri adalah sebagai berikut :

- a. Surat Edaran Menteri Bukan Peraturan Perundang-undangan, hal itu dikarenakan Surat Edaran Menteri tidak memuat tentang Norma tingkah laku (Larangan, Perintah, Ijin dan pembebasan), Kewenangan (Berwenang dan tidak berwenang), dan penetapan.⁹
- b. Surat Edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak.
- c. Surat Edaran tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menganulir peraturan Menteri, apalagi Perpres atau PP tetapi semata-mata hanya untuk memperjelas makna dari peraturan yang ingin diberitahukan.
- d. Surat Edaran mempunyai derajat lebih tinggi dari surat biasa, karena surat edaran memuat petunjuk atau penjelasan tentang hal-hal yang harus dilakukan berdasarkan peraturan yang ada. Surat Edaran bersifat pemberitahuan, tidak ada sanksi karena bukan norma.
- e. Surat Edaran merupakan suatu perintah pejabat tertentu kepada bawahannya/orang di bawah binaannya.

⁹ M. Solly Lubis, **Pergeseran Garis Politik dan Perundang-undangan Mengenai Pemerintah Daerah**, Alumni, Bandung, 2011, hlm.8

- f. Surat Edaran sering dibuat dalam bentuk Surat Edaran Menteri, Surat Edaran tidak mempunyai kekuatan mengikat keluar karena pejabat yang menerbitkannya tidak memiliki dasar hukum menerbitkan surat edaran.
- g. Pejabat penerbit Surat Edaran tidak memerlukan dasar hukum karena Surat Edaran merupakan suatu peraturan kebijakan yang diterbitkan semata-mata berdasarkan kewenangan bebas namun perlu perhatikan beberapa faktor sebagai dasar pertimbangan penerbitannya:
 - 1. Hanya diterbitkan karena keadaan mendesak.
 - 2. Terdapat peraturan terkait yang tidak jelas yang butuh ditafsirkan.
 - 3. Substansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - 4. Dapat dipertanggungjawabkan secara moral dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.
- h. Surat Edaran adalah suatu perintah atau penjelasan yang tidak berkekuatan hukum, tidak ada sanksi hukum bagi yang tidak mematuhi

Apabila dihubungkan dengan Surat Edaran Menteri dikaitkan dengan keabsahan secara Yuridis, Filosofis dan Yuridis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Secara Yuridis pengaturan mengenai Surat Edaran Menteri tidak diatur dalam Peraturan Perundang-undangan manapun, namun bagian dari *freis ermessen* dari pemerintah untuk mengeluarkan apapun yang dianggap baik dan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan manapun.
- b. Secara Filosofis, Surat Edaran Menteri merupakan kebutuhan teknis untuk memperjelas norma-norma yang ada di atasnya yang belum jelas, sehingga diatur lebih lanjut melalui Surat Edaran.
- c. Secara Sosiologis, Surat Edaran Menteri sangat dibutuhkan dalam kondisi yang mendesak dan untuk memenuhi kekosongan hukum, akan tetapi jangan sampai Peraturan Menteri bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

Dengan demikian apabila dipertanyakan tentang keabsahannya, maka dapat disimpulkan bahwa Surat Edaran Menteri tetap harus dianggap sah sepanjang mengatur tingkat internal vertikal pejabat tata usaha negara

dilingkungannya, dengan tetap mempertimbangkan aspek yuridis, filosofis dan sosiologis dalam pembentukan dan pelaksanaannya dilapangan.

Berkaitan dengan hal uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dalam UUK disebutkan bahwa:

Pasal 156 ayat (5)

Perubahan perhitungan uang pesangon , perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Peralihan pasal 191

Semua Peraturan Pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.

Tata urutan Peraturan Perundang-undangan sebelumnya menurut Undang-undang Nomor 10 tahun 2004 :

Pasal 7

Ayat (1) Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar 1945;
- b. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- c. Peraturan Pemerintah;
- d. Peraturan Presiden;
- e. Peraturan Daerah.

Ayat (4) Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.

Ayat (5) Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan adalah sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Penjelasan Pasal 7 ayat (4)

Jenis Peraturan Perundang-undangan selain dalam ketentuan ini, antara lain, peraturan yang dikeluarkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Bank Indonesia, Menteri, kepala badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk oleh Undang-undang atau pemerintah atas perintah Undang-undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.

Jika dilihat dari tahun terbitnya, Surat Edaran MENAKERTRANS N.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 berada pada periode rezim Undang-undang No.10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dalam Pasal 7 ayat (4) *joncto* Penjelasan ayat (4) Undang-undang No. 10 Tahun 2004 dapat disimpulkan bahwa setiap peraturan yang diterbitkan oleh Menteri dalam rezim Undang-undang No. 10 Tahun 2004, hanya diakui dan mempunyai kekuatan hukum mengikat jika diperintahkan oleh peraturan yang lebih tinggi.

Pada tahun 2011 Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 digantikan dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011. Tata urutan Perundang-undangan berdasarkan Undang-undang No. 12 Tahun 2011 mengenai jenis dan tata urutan Perundang-undangan, dapat diketahui bahwa Peraturan Perundang-undangan terdiri dari:

Pasal 7

Ayat (1) Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Ayat (2) Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 8

Ayat (1) Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.

Ayat (2) Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Ketentuan Penutup

Pasal 101

Pada saat Undang-undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389), dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang ini.

Pasal 102

Pada saat Undang-undang ini mulai berlaku, Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Dalam membuat suatu Peraturan Perundang-undangan, harusnya berdasarkan asas-asas hukum yang telah dicantumkan dalam ketentuan pasal 5 Undang-undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Asas hukum adalah peraturan-peraturan hukum yang berlaku umum dapat diuji oleh aturan-aturan pokok. Aturan-aturan pokok tersebut tidak perlu diuji ulang. Diatas peraturan-peraturan pokok tersebut tidak ada lagi aturan. Aturan-aturan pokok inilah yang disebut sebagai asas-asas hukum.¹⁰

Asas-asas hukum mempunyai arti didalam:¹¹

1. Pembentukan hukum: memberikan landasan secara garis besar mengenai ketentuan-ketentuan yang perlu dituangkan di dalam aturan hukum.
2. Penerapan hukum: dalam penafsiran, penemuan hukum, dan analogi
3. Pengembangan ilmu hukum: dalam asas hukum dapat diunjukkan aturan hukum yang pada tingkat yang lebih tinggi sebenarnya merupakan kesatuan.

Terdapat tiga asas dalam peraturan perundang-undangan yaitu:¹²

1. *lex superiori derogat legi inferiori* artinya apabila ada peraturan yang lebih tinggi dan peraturan yang lebih rendah kedudukannya dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi.
2. *lex specialis derogat legi generali* artinya apabila ada peraturan yang lebih khusus dan peraturan yang lebih umum dan mengatur tentang hal sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih khusus.

¹⁰ J.H.P. Bellefreid, *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland. Dekker & Van de Vegt, Nijmegen*. Hlm; 14, (Ed.) piter Mahmud Murzaki, **penelitian hukum, prenatal media**, jakarta, 2005, hlm: 77-78.

¹¹ Asri Widjayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hlm: 33

¹² Asri Widjayanti, Op.Cit, hlm 33

3. *lex posteriori derogat legi priori* artinya apabila ada peraturan yang kemudian dan peraturan yang lebih terdahulu dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang kemudian.

Pasal 156 Ayat (4) huruf c menyatakan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat, dapat dijelaskan bahwa 15% itu merupakan standar dari pemerintah untuk mematok besaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Agar perhitungannya tidak rumit, maka diberikan standar 15% itu. Apabila dikaitkan dengan Surat Edaran Menakertrans dari Fahmi Idris pada tahun 2005 yang menyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan hanya mendapat uang penggantian hak sehingga pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapat uang penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan yang dihitung 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka dapat dianalisis bahwa seharusnya pekerja/buruh berhak mendapatkan uang penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan tersebut. Karena berdasarkan Pasal 154 huruf b bahwa pekerja/buruh yang mengajukan permohonan pengunduran diri, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Menurut penjelasan pada pasal 154 huruf b, pekerja/buruh pasti mempunyai masa kerja, sehingga apabila dikaitkan dengan Surat Edaran Menteri maka pekerja/buruh tetap mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang dihitung dari masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Kedudukan Surat Edaran Menteri dalam sistem hukum di Indonesia, bukan termasuk sebagai kategori Peraturan Perundang-Undangan, hal itu dikarenakan Surat Edaran Menteri tidak memenuhi unsur-unsur sebagai norma hukum. Dengan demikian apabila dipertanyakan tentang keabsahannya, maka dapat disimpulkan bahwa Surat Edaran Menteri tetap harus dianggap sah sepanjang mengatur tingkat internal vertikal pejabat tata usaha negara dilingkungannya, dengan tetap mempertimbangkan aspek yuridis, filosofis dan sosiologis dalam pembentukan dan pelaksanaannya dilapangan.

Karena di Indonesia menggunakan asas *lex superiori derogat legi inferiori* yang artinya apabila ada peraturan yang lebih tinggi dan peraturan yang lebih rendah kedudukannya dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Surat Edaran dari Menakertrans secara normatif tidak berlaku lagi tetapi karena sudah dikeluarkan harus dilakukan *judicial review* ke Mahkamah Agung agar dapat dinyatakan tidak berlaku lagi surat tersebut sehingga semua perusahaan mengacu pada UUK saat menghadapi masalah pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan. Sehingga tidak ada lagi simpang siur mengenai uang penggantian hak yang berkelanjutan.

E. Penutup

F.1 Kesimpulan

Konsep uang penggantian hak pekerja yang mengundurkan diri berdasarkan pasal 162 ayat (1) *juncto* pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah uang yang menjadi hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja baik yang di PHK dari pengusaha maupun yang mengundurkan diri atau PHK oleh pekerja/buruh.

Sehubungan dengan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang menafsirkan uang penggantian hak khususnya uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan oleh Menakertrans Fahmi Idris melalui Surat Edaran MENAKERTRANS N.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, maka dapat dijelaskan bahwa kedudukan Surat Edaran Menteri dalam sistem hukum di Indonesia, bukan termasuk sebagai kategori Peraturan Perundang-Undangan, hal itu dikarenakan Surat Edaran Menteri tidak memenuhi unsur-unsur sebagai norma hukum. Dengan demikian apabila dipertanyakan tentang keabsahannya, maka dapat disimpulkan bahwa Surat Edaran Menteri tetap harus dianggap sah sepanjang mengatur tingkat internal vertikal pejabat tata usaha negara dilingkungannya, dengan tetap mempertimbangkan aspek yuridis, filosofis dan sosiologis dalam pembentukan dan pelaksanaannya dilapangan.

Karena di Indonesia menggunakan asas *lex superiori derogat legi inferiori* yang artinya apabila ada peraturan yang lebih tinggi dan peraturan yang

lebih rendah kedudukannya dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Surat Edaran dari Menakertrans secara normatif tidak berlaku lagi tetapi karena sudah dikeluarkan harus di lakukan *judicial review* ke Mahkamah Agung agar dapat di batalkan surat tersebut sehingga semua perusahaan mengacu pada UUK saat menghadapi masalah pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan. Sehingga tidak ada lagi simpang siur mengenai uang penggantian hak yang berkelanjutan.

F.2 Saran

Hendaknya segera dilakukan *judicial review* terhadap Surat Edaran MENAKERTRANS N.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 dari Menakertrans agar surat tersebut dapat dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Mahkamah Agung sehingga semua perusahaan mengacu pada UUK saat menghadapi masalah pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan. Sehingga tidak ada lagi simpang siur mengenai uang penggantian hak yang berkelanjutan. Dan nantinya hukum dapat menjamin keadilan, kemanfaatan dan ketertiban, maupun kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Abdul Rachmad Budiono, **Hukum perburuhan**, Jakarta, PT Indeks, 2011

Abdulkadir Muhammad. **Hukum dan Penelitian Hukum**, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004

Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta, Sinar Grafika, 2013

Johny Ibrahim,. **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayu Media, Malang, 2007

J.H.P. Bellefreid, *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland. Dekker & Van de Vegt, Nijmegen*. (Ed.) piter Mahmud Murzaki, **penelitian hukum, prenada media**, jakarta, 2005

Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)**, Jakarta, PT Pradnya Paramita, 2004

M. Solly Lubis, **Pergeseran Garis Politik dan Perundang-undangan Mengenai Pemerintah Daerah**, Alumni, Bandung, 2011

Pusat Bahasa, **Kamus Besar Bahas Indonesia**, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, Jakarta, 2005

B. Undang-undang

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010 tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri

Surat Edaran No.18.KP.04.29.2004

Surat Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005

C. Internet

Beda Tafsir Soal Pekerja Yang Mengundurkan Diri (online),
<http://www.hukumonline.com> (23 september 2013)