

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 6, July 2024, Halaman 118-125
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11529952)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11529952>

Analisis Yuridis Pekerja Tetap Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengunduran Diri

Eugina Evita Marito¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
 Email: 2210611251@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstrak

Indonesia mulai mengakui dan telah menetapkan sejak setelah kemerdekaan terkait perlindungan terhadap ragamnya hak pekerja dalam hubungan kerja yang dituangkan dalam perundang-undangan. Pekerja Tetap menandai terjalannya hubungan kerja berdasarkan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai pelaksanaan dari regulasi ketenagakerjaan terkait jangka waktu atau sifatnya tetap. Perjanjian kerja dapat berakhir karena terjadinya pemutusan hubungan kerja antara dua pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja secara sepihak oleh pekerja salah satunya dengan alasan pengunduran diri yang mana semakin rentan terjadi. Metode yuridis normatif digunakan dalam penelitian ini yang mengacu dan berdasarkan pada norma dan regulasi dalam peraturan perundang-undangan, serta penelitian lain tentang sistematika hukum terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan memberikan hasil penelitian bahwa walaupun waktunya terus menerus, Pekerja Tetap berhak pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pengajuan pengunduran diri karena menjadi salah satu alasan PHK yang diperbolehkan undang-undang semenjak UU ketenagakerjaan hingga kini adanya UU Cipta Kerja (Ciptaker). Pekerja dan pihak perusahaan harus memperhatikan adanya kewajiban yang dilakukan oleh masing-masing pihak serta hak-hak yang akan diperoleh akibat adanya pengunduran diri. Kewajiban tersebut berupa prosedur pengajuan permohonan pengunduran diri dengan prosedur yang diatur dalam Pasal 81 angka 42 UU Ciptaker. Sementara itu, pekerja juga memperoleh haknya berupa uang pengganti hak serta uang pisah sebagai kewajiban dari perusahaan sesuai yang telah tertuang pada Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja dan juga Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata Kunci: *Pekerja Tetap, Pengunduran Diri, Pemutusan Hubungan Kerja*

Abstract

Indonesia began to recognize and has established since after independence the protection of various workers' rights in employment relationships as outlined in statutory regulations. Permanent Workers mark the establishment of an employment relationship based on the existence of an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT) as the implementation of employment regulations related to a fixed period or nature. An employment agreement can end due to the termination of the employment relationship between two parties, namely the employee and the employer, unilaterally by the employee, one of which is for reasons of resignation, which is increasingly vulnerable to occurring. The normative juridical method used in this research refers to and is based on norms and regulations in statutory regulations, as well as other research on legal systematics related to termination of employment (PHK), providing research results that even though the time is continuous, permanent workers have the right. to end the employment relationship by submitting a resignation because it is one of the reasons for layoffs permitted by law since the Employment Law until now the Job Creation (Ciptaker) Law. Workers and the company must pay attention to the obligations carried out by each party as well as the rights that will be obtained as a result of resignation. This obligation takes the form of a procedure for submitting a resignation request using the procedures regulated in Article 81 point 42 of the Ciptaker Law. Meanwhile, workers also receive their rights in the form of compensation money and separation pay as an obligation from the company as stated in Article 81 number 44 of the Job Creation Law and also Article 50 PP No. 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations.

Keywords: *Permanent Employees, Resignation, Termination of Employment*

Article Info

Received date: 25 May 2024

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 07 June 2024

PENDAHULUAN

Dalam hubungan kerja dan dunia ketenagakerjaan di Indonesia, hak pekerja menjadi hal yang penting dijunjung tinggi untuk mendapatkan proteksi dan dilindungi. Negara mengakui dan telah

menetapkan sejak dahulu mengenai pengaturan tentang hak-hak pekerja tersebut yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Segala sesuatu berkaitan dan sangkut paut dengan kewajiban dan hak subjek hukum, dalam hal ini termasuk pekerja/buruh harus diatur oleh hukum sebagai perlindungan dari negara terhadap warga negaranya sehingga apabila terjadi pelanggaran terhadap hak dan kewajiban tersebut akan ditindaklanjuti dengan penegakkan hukum sehingga meminimalkan kesalahan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkaitan. Hukum yang telah dibuat selama ini, dari peraturan awal hingga adanya perubahan hingga pencabutan regulasi terkait ketenagakerjaan, sebenarnya muatan mengenai hak-hak pekerja/buruh tidak ada perbedaan yang cukup kontras atau signifikan. Ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh ini juga tentu melewati kajian-kajian terlebih dahulu sehingga tidak ada hak yang dianggap terlalu berlebihan atau diluar kebiasaan pekerja/buruh pada umumnya. Hak dan kewajiban dari para pihak harus menjadi seimbang dalam suatu relasi atau hubungan kerja. Hal yang wajib dilakukan oleh pihak satu sama lain yang berlangsung secara timbal balik atau mencerminkan adanya indikasi ekosistem pekerjaan yang baik apabila kewajiban satu sama lain terlaksana sehingga hak-hak pihak lain terpenuhi. Hak-hak pekerja tersebut diantaranya terdiri dari, sebagai berikut:

- a. hak untuk diperlakukan sama tanpa ada diskriminasi terhadap dasar apapun;
- b. hak mengembangkan kompetensi kerja;
- c. hak beribadah sesuai kepercayaan dan agama yang dianut;
- d. hak memperoleh upah berupa penghasilan yang adil serta sesuai;
- e. Hak mendapatkan atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja serta kesejahteraan.

Hak-hak tersebut merupakan hak-hak umum yang sudah sepatutnya pekerja/buruh terima dalam setiap pekerjaan dan lingkungan kerja. Selain hak-hak dasar tersebut, tentu terdapat hak-hak lain pekerja/buruh sesuai dengan pekerjaan dan perusahaan. Hak-hak lain yang berkenaan dengan kepentingan pekerjaan dan hubungan kerja dijamin oleh Undang-Undang Cipta Kerja sebagai adanya penetapan perubahan UU Ketenagakerjaan sebagai tindak lanjut menentukan segala hak dan kewajiban para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan bersama. Pengaturan perjanjian kerja ini lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 yang salah satunya mengatur Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksanaan dari peraturan sebelumnya yaitu Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Ketentuan umum atau substansi ayat mengenai perjanjian kerja secara umum tidak ada perubahan pada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Perjanjian Kerja ini dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja ini secara tidak langsung dapat menentukan status pekerja/buruh pada suatu perusahaan atau tempat pekerjaan. Melalui perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) dapat menentukan status baru bagi pekerja sebagai pekerja kontrak karena berhubungan erat dengan jangka waktu pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dalam menjalankan hubungan kerja hanya dalam jangka waktu tertentu, untuk pekerjaan tertentu, dan atau dalam pekerjaan tertentu sifatnya sementara. Sedangkan melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menjadi dasar terjalannya hubungan kerja bagi perusahaan dengan pekerja yang akan mengemban status Pekerja Tetap disebabkan perjanjian tersebut diadakan untuk hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang jangka waktu atau sifatnya tetap.

Ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak secara jelas harus dimuat dalam isi perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja tersebut. Perjanjian kerja ini juga harus memenuhi syarat-syarat bahwa suatu perjanjian yang sah harus berdasarkan kesepakatan(mencapai kata sepakat) antara kedua belah pihak, cakap secara hukum dalam membuat perjanjian, terdapat hal tertentu, dan hal tersebut halal sebagaimana diatur dalam 1320 KUHPdata. Selain patuh terhadap syarat sah perjanjian dalam KUHPdata, perjanjian kerja memiliki karakteristik terlihat pada muatan unsur-unsur lain umumnya memuat adanya pekerjaan, adanya unsur di bawah perintah pemberi kerja, penetapan upah, dan adanya penetapan lama waktu bekerja.¹ Tidak hanya itu, diperlukan juga adanya kesepakatan apabila di kemudian hari terjadi pemutusan hubungan kerja baik itu secara sepihak, demi hukum, atau karena putusan pengadilan. Kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja ini menjadi penting dalam pekerja dan pemberi kerja yang terikat dengan perjanjian kerja karena

¹ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2001), h.64

adanya pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada berbagai alasan atau sebab tertentu.² Hal ini berguna untuk melindungi dan menentukan konsekuensi pada masing-masing pihak jika terjadi pengakhiran hubungan kerja bahwa harus sesuai dengan kesepakatan serta tetap mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku sebagaimana yang telah termaktub di dalam pasal 56 ayat (4) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Pengakhiran hubungan kerja pada pekerja generasi milenial dan generasi Z kini menunjukkan beberapa perbedaan dan memberikan sorotan yang berbeda dari pemutusan hubungan kerja pada era atau generasi sebelumnya. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja ternyata lebih rentan terjadi pada kedua generasi ini. Hal yang menjadi sorotan tersebut karena di era yang semakin berkembang berdampak pula pada generasi pekerja. Generasi milenial dan generasi Z melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan secara sepihak yakni dengan melakukan pengunduran diri dengan alasan ingin berpindah pekerjaan. Alasan-alasan pengunduran diri ini berasal dari berbagai dasar pertimbangan pekerja/buruh seperti kurangnya upah atau pendapatan, ketidakcocokan dengan lingkungan kerja, hingga kesehatan mental yang kian menurun. Hal ini terbukti dengan adanya informasi berupa data dari laporan Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022 yang menunjukkan bahwa sejumlah 43,4% dari angkatan kerja usia 15-24 tahun berpindah tempat pekerjaan didasari oleh alasan secara pribadi atau internal.

Sementara, informasi yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan bahwa alasan internal itu disebabkan pada anggapan pendapatan kurang memuaskan atau kurang kecocokan dengan lingkungan pekerjaan. Selanjutnya, pada kelompok usia 25-34 tahun yang melakukan perpindahan kerja sehingga terjadi pengunduran diri disebutkan oleh BPS lebih sering terjadi disebabkan pekerja lebih memahami dengan lingkungan kerja dan lebih berpeluang untuk mencari jenis atau tempat pekerjaan lain yang diperkirakan lebih memberi kenyamanan dan sesuai dengan kebutuhan di era dan zaman yang semakin canggih dan terus berkembang.³ Dikutip dari pendapat *Bussiness Mirror*, beberapa perusahaan mengeluhkan pengalamannya memiliki pekerja usia generasi milenial dan Gen-Z yang menunjukkan adanya kesulitan mencari atau mempertahankan mereka sebagai pekerja karena memiliki semangat yang masih kuat dan fluktuatif sehingga sulit mengendalikan emosi dan keinginan pribadinya seperti seringnya izin bekerja untuk berlibur atau beralasan adanya urusan keluarga.

Hal ini menjadi ancaman baru dari masa atau zaman sebelumnya, bahwa perusahaan atau pemberi kerja akan dihadapi dengan permohonan pengakhiran kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan melakukan pengunduran diri secara tiba-tiba.⁴ Sementara alasan pengunduran diri (*resign*) karena terganggunya kesehatan mental pekerja yang ditunjukkan melalui publikasi penelitian “Work Relationship Index” yang dilakukan oleh tim Hawlett-Packard (HP) dari situs resminya yang dilakukan pada pekerja dari 12 negara termasuk Indonesia dengan hasil untuk Indonesia yang memberikan informasi bahwa tidak mencapai setengah dari total responden atau hanya dengan persentase 38 persen pekerjalah yang memiliki hubungan yang sehat dengan pekerjaannya dan 77 persen lainnya mengaku bahwa sedang mempertimbangkan untuk mengambil langkah pengunduran diri (*resign*) atau keluar dari tempat pekerjaannya.

Sebelumnya pernah dilakukan penelitian oleh Thrisya, Jemmy dan Edwin asal Universitas Sam Ratulangi terhadap pekerja dengan perjanjian waktu kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja dengan kontrak dengan judul penelitian Ketiga penulis tersebut melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian normatif. Penelitian dilakukan untuk mengetahui berdasarkan tinjauan yuridis dalam kasus di mana saat sebelum masa kerjanya berakhir, seorang pekerja PKWT melakukan pengunduran diri. Para penulis tersebut juga membahas mengenai mekanisme penyelesaian hukum bagi pekerja yang tidak melakukan salah satu syarat seperti pembayaran denda kepada perusahaan setelah pengunduran diri dilakukan.⁵ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis sekarang yaitu melakukan penelitian terhadap pengunduran diri yang dilakukan Pekerja Tetap

² Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 24

³ Santika F. Erlina, *Pekerja Muda Lebih Banyak Pindah Kerja Karena Faktor Internal Pada Tahun 2022*, (2023), Databoks, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/30/pekerja-muda-lebih-banyak-pindah-kerja-karena-faktor-internal-pada-2022>, diakses pada 18 April 2024, pukul 10.00.

⁴ Pradewo Bintang, *Gaya Kerja Milenial yang Gampang Resign Hingga Tuntut Gaji Tinggi*, JawaPos.com, <https://www.jawapos.com/lifestyle/01232536/gaya-kerja-milenial-yang-gampang-resign-hingga-tuntut-gaji-tinggi>, diakses pada 18 April 2024, pukul 10.05 WIB.

⁵ Langi, T. E. E. C. A., Sondakh, J., & Tinangon, E. N. (2024). Tinjauan Yuridis Mengenai Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berakhir. *Lex Administratum*, 12(2).

yang mengakibatkan terhadap perjanjian kerjanya berakhir dengan melihat syarat, ketentuan, mekanisme, dan pengaturan hukum yang berlaku di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian yuridis normatif dengan mengacu dan berdasarkan pada norma serta berbagai asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan juga dari penelitian lain tentang sistematika hukum sebagai rujukan. Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari berbagai jenis norma dan asas hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan atau di luar perundang-undangan, adanya kekoson Penelitian normatif juga membutuhkan data sekunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Pendekatan perundang-undangan (perspektif undang-undang) dan pendekatan konseptual (perspektif konseptual) menjadi dua pendekatan penelitian yang digunakan untuk menunjang penemuan data dan informasi dalam penelitian ini. Kemudian data dikumpulkan melalui hasil studi kepustakaan (*library research*) yang bersumber hukum yang muatannya dibedakan menjadi bahan hukum primer dan sekunder. Studi kepustakaan berasal dari sumber-sumber hukum atau bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer ialah berasal dari undang-undang yang mengikat, seperti undang-undang yang berlaku saat ini di Indonesia. Sedangkan, bahan hukum sekunder berasal dari studi kepustakaan, arsip, data resmi pemerintah, dan Rancangan Undang-Undang. Analisis isi menjadi metode yang digunakan untuk menganalisis data-data yang diperoleh dari bahan hukum tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Yuridis Pengakhiran Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Tetap

Dalam hubungan kerja, perlindungan hukum ditujukan untuk mencegah kesewenang-wenangan para pihak terkait, terkhusus dalam kondisi salah satu mendominasi mereka yang berada di posisi pihak yang lemah sehingga akan tercipta hubungan dan lingkungan kerja yang sehat dalam tempat pekerjaan atau perusahaan. Perlindungan hukum bagi setiap subjek hukum dapat dilakukan secara preventif dan juga represif, yakni dalam hal menyelesaikan hal yang disengketakan atau diperkarakan. Pentingnya perlindungan hukum diterapkan atas setiap hubungan kerja sesuai pada peraturan dan ketentuan yang berlaku oleh kedua belah pihak ketika menjalin hubungan kerja sehingga setiap hak serta kewajiban para pihak juga akan terwujud dan terlaksana dengan baik pula. Hak pekerja menjadi hal yang dijunjung dalam peraturan ketenagakerjaan. Demikian hak-hak yang tercantum dalam perundang-undangan secara umum mendapat perlindungan yang meliputi hak memperoleh pekerjaan, mendapatkan upah dengan adil, dilindungi kesehatan serta keamanannya, hak diproses hukum dengan sah, dan mendapat sejumlah uang pesangon bilamana pada waktu yang akan datang pasti terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Adanya segala kewajiban dan hak tersebut tentu disebabkan adanya hubungan kerja yang mulai terbangun antara kedua belah pihak. Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terkait ini dilandasi dengan adanya surat perjanjian kerja yang dilakukan oleh dua pihak yang bersangkutan yang telah mencapai kesepakatan dengan tanda dibubuhnya tanda tangan masing-masing pihak pada surat perjanjian tersebut. Selanjutnya, hubungan kerja ini terjalin dan dilakukan antara masing-masing pihak karena kedua belah pihak saling membutuhkan yang ditunjukkan dengan kondisi perusahaan membutuhkan tenaga kerja dari pekerja, sedangkan pekerja membutuhkan upah dari pekerjaan perusahaan sebagai salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang menjadi landasan hubungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) selanjutnya digunakan untuk menentukan status bagi mereka pekerja kontrak dan perjanjian kerja waktu tertentu(PKWTT) untuk menentukan pekerja yang mengemban status Pekerja Tetap.

Bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sah, subjek, dan obyeknya. Perjanjian kerja diperkenankan dibuat secara lisan ataupun tertulis yang merujuk pada Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif, bentuk tertulis perjanjian kerja tersebut menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga proses pembuktian akan lebih mudah apabila ada ketidaksesuaian pelaksanaan atau perselisihan antar pihak. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu, terdapat unsur-unsur yang dimuat dalam perjanjian tersebut. Unsur tersebut diantaranya memuat pihak yang turut membuat, hubungan kerja, dan jangka waktu perjanjian yaitu bersifat tetap.

PKWTT merupakan bentuk yang dapat dipilih karena memungkinkan bagi para pihak untuk membuat perjanjian tertulis atau tidak tertulis. Secara sederhana, Pasal 63 Ayat (1) telah menetapkan bahwa pengusaha secara tegas harus melakukan pembuatan surat pengangkatan terhadap pekerja atau buruh yang bersangkutan jika PKWTT mulanya hanya dibuat secara lisan. PKWTT juga disebut sebagai perjanjian kerja tetap, menunjukkan bahwa pekerja atau buruh adalah Pekerja Tetap yang mana perusahaan berhak melakukan, menentukan dan memberikan masa percobaan kerja selama tiga bulan serta mengenai ketentuan dan syaratnya harus ditulis dalam perjanjian kerja.

Dalam PKWTT terdapat unsur yang membedakan dengan jenis perjanjian kerja lain yaitu sifatnya tetap. Unsur tetap ini menjadi hal yang perlu menjadi perhatian oleh masing-masing pihak yang membuat disebabkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan dan telah mencapai kesepakatan menunjukkan waktu waktu yang tidak menentu atau tidak ada durasi kerja. Waktu yang tidak tertentu ini menegaskan bahwa jenis pekerjaan dalam perjanjian tersebut tidak akan selesai sehingga pekerjaan tersebut harus dilakukan terus menerus atau sifatnya tetap. Sifatnya yang tetap ini karena merupakan bagian dari masa pelaksanaan perjanjian yang akan menjadi rutinitas keseharian pekerja tiap hari sesuai dengan porsi waktu bekerja yang diatur dan dilindungi sampai pada waktu yang akan datang dipertemukan dengan berakhirnya masa berlakunya hubungan yang hanya akan terjadi apabila disebabkan pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri, mencapai usia pensiun, dan meninggal dunia.⁶

Berdasarkan pada ketentuan yang dimuat dalam Pasal 1 angka 25 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pada intinya menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan dasar berakhirnya masa hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan disebabkan hal tertentu yang berdampak pada pengakhiran pelaksanaan hak dan kewajiban antara masing-masing pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja yang dibuat atas dasar kesepakatan antara kedua belah pihak secara sah otomatis mengikat masing-masing pihak layaknya perundang-undangan, di mana hal ini telah diatur pada Pasal 55 UU Ketenagakerjaan dan dikorelasikan dengan Pasal 1338 BW. Secara umum, baik pada PKWT maupun PKWTT apabila terjadi pemutusan perjanjian kerja maka akan putus juga masa hubungan kerja. Hingga UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, alasan yang diperbolehkan untuk pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara umum masih memiliki kesamaan. Mengutip pendapat pakar hukum ketenagakerjaan, Imam Soepomo, dalam lingkup ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja dibedakan menjadi 4 (empat) berdasarkan sebab diputusnya, yaitu:

a) Hubungan Kerja Putus Atas Demi Hukum

Hubungan kerja diputus demi hukum artinya putus secara otomatis atau sendirinya tanpa ada atau memerlukan tindakan yang dilakukan oleh salah satu pihak yakni, pekerja atau pengusaha. Hal ini berdasarkan pada KUHPerduta pada Pasal 1603e yang mengatur bahwa berakhirnya hubungan kerja terjadi apabila waktunya usai sesuai perjanjian atau undang-undang. Suatu hubungan kerja akan secara otomatis berakhir ketika telah mencapai batas jangka waktu yang ditentukan. Tidak ada pernyataan pengakhiran atau tenggang waktu untuk pengakhiran. Tidak diperlukan izin untuk memotong hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu itu.

b) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Sepihak Oleh Pekerja

Hubungan kerja putus karena adanya keputusan pekerja untuk mengakhiri durasi pelaksanaan kerja disebabkan hal-hal tertentu yang bersinggungan dengan pelaksanaan kewajiban dan hak pekerja dalam pekerjaannya. Selain itu, semakin berkembangnya pemikiran terbuka dan didukung pesatnya teknologi dan infrastruktur di berbagai negara, membuat pengajuan pemutusan hubungan kerja dengan mengajukan permohonan pengunduran diri cukup sering ditemui pada beberapa perusahaan. Sudah sepatutnya wewenang dan hak pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja baik dengan ataupun tanpa persetujuan pengusaha sebab pada prinsipnya tidak diperkenankan terus menerus bekerja sementara pekerja sendiri tidak menginginkannya.

c) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Sepihak Oleh Pemberi Kerja atau Pengusaha

Hubungan kerja putus disebabkan kondisi perusahaan yang menunjukkan ketidakstabilan bahkan penurunan dari sisi mana pun. Umumnya hal ini terjadi apabila adanya penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan

⁶ Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.

oleh perusahaan. Selanjutnya perusahaan mengambil upaya efisiensi akibat finansial mengalami kerugian cukup parah atau hingga berhenti beroperasinya perusahaan akibat mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun. Bahkan pada kondisi lain penutupan perusahaan disebabkan *force majeure*.

d) **Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Dasar Adanya Putusan Pengadilan**

Putusnya hubungan kerja akibat penghentian hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak perusahaan yang dilakukan tanpa izin dari P4P atau P4D. Pengadilan PHI (Perselisihan Hubungan Industri) tidak dapat bertindak sebagai lembaga yang mengizinkan PHK seperti P4D/P4P. Sebaliknya, pengadilan akan melakukan penilaian dengan dasar pertanyaan apakah PHK dilakukan oleh tindakan pihak yang telah memenuhi adanya pelanggaran hukum, termasuk di dalamnya mengenai hak-hak yang didapatkan sebagai akibat dari PHK tersebut.

Dalam praktiknya, penentuan pemutusan hubungan kerja umumnya dilakukan oleh pihak pemberi kerja atau perusahaan dalam pengakhirannya.⁷ Hal ini sudah menjadi kewenangan perusahaan apabila memang ditemukan fakta dalam perundingan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Perundingan menjadi upaya yang wajib dilakukan oleh pekerja, perusahaan, serta pemerintah untuk menghindari PHK. Jika kesepakatan tidak dicapai dalam perundingan tersebut, Pengusaha hanya diperkenankan melakukan PHK apabila telah mendapatkan penetapan dari lembaga yang berwenang yaitu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁸

Sementara berdasarkan teori dan mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan, pekerja sejatinya memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerjanya melalui pengajuan pengunduran diri karena pada dasarnya semua pekerja terutama Pekerja Tetap yang bekerja dalam waktu terus menerus tidak boleh dipaksa untuk bekerja jika mereka di kemudian hari ternyata tidak menghendakinya.⁹

Prosedur dan Pengaturan Pengunduran Diri Yang Dilakukan Pekerja Tetap

Putusnya hubungan kerja yang dilakukan kedua belah pihak antara perusahaan dan pekerja diperkenankan dan dilindungi dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) UU Ciptaker mengenai sebab yang diperkenankan untuk menindaklanjuti adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dianggap tidak memenuhi hak pekerja untuk dapat perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh. Salah satunya disebutkan bahwa pemutusan kerja diperkenankan terjadi apabila dilakukan oleh pekerja itu sendiri melalui adanya permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dan permohonan pengunduran diri secara sukarela dari kehendak pekerja itu sendiri.

Pekerja yang hendak melakukan pengunduran diri harus melakukan prosedur atau tata cara dasar yang tertuang dalam perundang-undangan yang selanjutnya disesuaikan dengan ketentuan dalam masing-masing perusahaan. Ketentuan atau aturan dasar tentang pengunduran diri pekerja telah diatur dalam Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang memuat bahwa pekerja yang mengundurkan diri dengan sukarela atau kehendaknya sendiri harus mematuhi syarat-syarat berikut, yaitu:

1. secara tertulis mengajukan permohonan dengan baik atas pengunduran diri dengan rentang waktu minimal 30 hari sebelum dimulainya tanggal pengunduran;
2. tidak mengikatkan diri dalam pekerjaan ikatan dinas;
3. tetap menyelesaikan pekerjaannya hingga tanggal dimulainya pengunduran diri sebagai pelaksanaan kewajibannya.

Pada umumnya, perusahaan menerapkan 1 *month notice* atau 2 *months notice* yang mana istilah ini cukup sering diterapkan perusahaan atau pekerja untuk mengatakan waktu paling lambat atau batas minimum waktu untuk melakukan kewajiban pengajuan permohonan pengunduran diri. Banyak perusahaan yang menerapkan aturan bahwa pekerja yang hendak mengundurkan diri mengajukan permohonan secara tertulis 30 hari sebelum mulainya tanggal pengunduran diri (1 *month notice*). Namun, sedikit perusahaan juga ada yang menerapkan kebijakan 60 hari sebelum tanggal pengunduran diri dimulai. Kebijakan mengenai waktu pengajuan permohonan ini dapat menyesuaikan dengan masing-masing perusahaan karena dalam rentang waktu tersebut dibuat sebagai waktu untuk perusahaan melakukan persiapan mencari dan menemukan pengganti pekerja yang *resign*. Perlu diperhatikan bahwa setiap kebijakan dan ketentuan perusahaan seperti aturan kesempatan pengajuan

⁷ Lanny Ramly, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cetakan I (Surabaya: Airlangga University Press, 1998).

⁸ Suwadi, Y. T. (2019). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 559943.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).

permohonan tersebut harus dituangkan setidaknya dalam Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, bahkan Peraturan perusahaan.

Selain memperhatikan waktu pengajuan permohonan ingin mengundurkan diri, pekerja harus memperhatikan dengan cermat mengenai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan terkait. Segala ketentuan yang menjadi syarat harus dipenuhi oleh pekerja yang hendak melakukan pengunduran diri secara sukarela ini. Perusahaan tidak dapat memberikan balasan atau tanggapan berupa lisan atau melalui surat penolakan terhadap pengajuan permohonan pengunduran diri yang telah diajukan oleh pekerja apabila dapat dibuktikan bahwa syarat-syarat telah dipenuhi sebagaimana dalam perjanjian kerja dan peraturan dalam perusahaan. Berdasarkan pada undang-undang terkait ketenagakerjaan bahwa pengunduran diri merupakan salah satu bagian dari hak pekerja itu sendiri. Apabila ditemukan dalam perjanjian kerja mengenai larangan pekerja mengundurkan diri maka dapat dipastikan klausul dalam perjanjian kerja tersebut menentang atau kontradiktif terhadap peraturan undang-undang yang berlaku sehingga akan ada konsekuensi bahwa ketentuan larangan pengunduran diri tersebut batal demi hukum. Berbagai hak pekerja yang telah diatur dalam undang-undang menjadi tumpuan atau standar minimal yang menjadi kewajiban pemerintah dan perusahaan untuk memenuhi hak pekerja.

Setelah prosedur dan tata cara yang harus dilakukan dengan wajib oleh pekerja yang ingin mengundurkan diri, maka kewajiban itu harus dihargai oleh perusahaan dengan memberikan hak terakhir bagi pekerja sebagai bentuk menghargai keputusan pekerja yang akan meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya tersebut. Dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja telah mengatur bahwa terdapat kewajiban pengusaha untuk membayar uang penghargaan atau uang pengganti hak sebagaimana harus diterima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya merujuk dan mendasari pada Pasal 50 PP No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa bagi pekerja memutus hubungan kerja dengan sukarela mengundurkan dirinya dari perusahaan bersangkutan dan telah mengikuti dan memenuhi segala persyaratan atau administrasi, pekerja berhak memperoleh:

1. sejumlah uang pengganti hak ("UPH");
2. sejumlah uang pisah dengan jumlah dan besarnya sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.

Uang pengganti hak tersebut harus mencakup segala hak yang semestinya diperoleh pekerja, seperti tanggal cuti tahunan yang belum diambil atau belum hangus, biaya yang harus dibayar oleh pekerja dan keluarganya untuk pergi ke tempat pekerjaan baru ataupun hal lain yang sudah ditetapkan serta ditulis oleh dua belah pihak terkait pada perjanjian kerja, PKB, atau PP. Adapun ketentuan yang mengatur apabila nantinya ditemukan bahwa pekerja yang melanggar atau tidak mematuhi batas waktu minimum yang ditentukan oleh perusahaan, maka terdapat konsekuensi hukum yang diterima pekerja berkaitan dengan hak pekerja nantinya bahwa pekerja tidak memperoleh hak-hak tersebut yang seharusnya diperoleh sebagaimana pemutusan hubungan kerja terjadi.

SIMPULAN

Pekerja Tetap melakukan segala pekerjaannya berdasarkan hubungan kerja yang ditandai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWTT juga disebut sebagai perjanjian kerja tetap, menunjukkan bahwa pekerja atau buruh merupakan Pekerja Tetap. Melalui PKWTT, perusahaan dan pekerja dapat meminta masa waktu percobaan kerja yang dilakukan selama kurun waktu 3(tiga) bulan serta hal-hal mengenai syaratnya harus ditulis dalam perjanjian kerja. Waktu yang tidak tertentu ini menegaskan bahwa jenis pekerjaan dalam perjanjian tersebut tidak akan selesai sehingga pekerjaan tersebut harus dilakukan terus menerus atau sifatnya tetap. Meskipun PKWTT memiliki masa berlaku dalam hubungan kerjanya terus menerus atau terbilang sifatnya tetap, tetapi pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerjanya melalui pengajuan pengunduran diri karena pada dasarnya semua pekerja terutama pekerja tetap yang bekerja dalam waktu terus menerus tidak boleh dipaksa untuk bekerja jika mereka di kemudian hari ternyata tidak menghendakinya.

Pengunduran diri menjadi salah satu alasan hubungan kerja berakhir melalui pemutusan hubungan kerja yang diperbolehkan oleh undang-undang semenjak UU ketenagakerjaan hingga kini berlakunya UU Cipta Kerja. Dalam proses pengunduran diri, pekerja dan perusahaan harus memperhatikan adanya kewajiban yang dilakukan oleh masing-masing pihak serta hak-hak yang akan diperoleh akibat adanya pengunduran diri. Kewajiban tersebut berupa prosedur pengajuan

permohonan pengunduran diri dengan prosedur yang dimuat dalam Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja. Sementara itu, terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat pengunduran diri secara sukarela pekerja, pekerja juga memperoleh hak-hak berupa uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana telah diatur dalam Pasal 81 angka 44 UU Ciptaker dan Pasal 50 PP No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

REFERENSI

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan menjadi undang-undang dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
 Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2001).
 Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007).
 Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
 Langi, T. E. E. C. A., Sondakh, J., & Tinangon, E. N. (2024). Tinjauan Yuridis Mengenai Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berakhir. *LEX ADMINISTRATUM*, 12(2).
 Lanny Ramly, Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Cetakan I (Surabaya: Airlangga University Press, 1998).
 Suwadji, Y. T. (2019). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 559943.
 Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan II (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).