



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perusahaan Atas Paksaan Dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri

Andre S.F.Silaban¹, Lintang Yudhantaka²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Abstract

Received: 07 Agustus 2024

Revised: 13 Agustus 2024

Accepted: 28 Agustus 2024

Resignation refers to a person's voluntary step to relinquish or withdraw from a position or responsibility, such as a job, title, or organization. The reasons behind a resignation can vary, and the decision may be influenced by personal or professional factors. Several situations in the business world indicate that there is pressure or coercion involved in the resignation process carried out in the interests of the company. Please note that basically, the decision to resign is a personal decision, and each person has different conditions and motivations, without any influence or pressure from other parties. This process should be implemented judiciously, including providing adequate notice to superiors and co-workers, and making a smooth transition to minimize the impact on the job and work environment. This research uses normative law (normative law research) which can be concluded as the act of studying various kinds of formal legal rules such as laws. This research method involves two main approaches, namely the statutory approach and the conceptual approach. The first approach involves a thorough analysis of all laws and regulations related to the legal issue under study. The results of this research provide an understanding of legal protection and legal steps that can be taken by workers who face pressure in the resignation process in their work environment. So that with this protection and legal action, it will be easier for workers to accept and take the rights they should get from the company. Resignation, Employees, Legal Remedies, Legal Protection

Keywords:

(*) Corresponding Author: andresilaban77@gmail.com, lintang.ih@upnjatim.ac.id

How to Cite: Silaban, A., & Yudhantaka, L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perusahaan Atas Paksaan Dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 178-193. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13768907>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang berkembang pesat, banyak perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memudahkan akses dan membuka pasar global. Dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, serta liberalisasi perdagangan internasional, perusahaan kini dapat memasuki pasar global lebih mudah daripada sebelumnya. Globalisasi membuka peluang baru bagi perusahaan untuk mengembangkan bisnis mereka di luar negeri dan mencapai pangsa pasar yang lebih luas. Perusahaan dapat menggunakan teknologi dan platform digital untuk mengiklankan produk dan layanan mereka secara global serta memperluas basis pelanggan. Namun, persaingan di pasar global semakin ketat, mendorong perusahaan untuk berusaha keras dalam mempertahankan keunggulan mereka dan tetap relevan di pasar yang terus berkembang dan berubah. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan perhatian khusus terhadap masalah etika dan sosial dalam operasional mereka, seperti hak asasi manusia, keragaman, dan lingkungan. Isu-isu ini memiliki potensi untuk memengaruhi citra dan reputasi perusahaan secara global. Dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3

Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan maka pengertian dari Perusahaan dapat dijelaskan sebagai entitas bisnis yang secara berkelanjutan menjalankan berbagai jenis kegiatan ekonomi di dalam wilayah negara Indonesia, dengan tujuan utama untuk memperoleh keuntungan atau laba.¹ Perusahaan dapat diartikan sebagai istilah ekonomi yang dipakai dalam Kitab Undang Undang Hukum Dagang selanjutnya disebut KUHD dan perundang-undangan di luar KUHD.

Perusahaan dapat beroperasi dalam berbagai industri dan sektor, seperti manufaktur, jasa, teknologi, keuangan, pertanian, dan lainnya. Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki berbagai ukuran, mulai dari perusahaan kecil yang dimiliki secara independen hingga perusahaan besar multinasional yang terdaftar di bursa saham. Meskipun tujuan utama perusahaan adalah menciptakan nilai bagi pemilikinya dan memperoleh keuntungan, banyak dari entitas tersebut juga memiliki kewajiban sosial dan lingkungan yang perlu dipertimbangkan dalam menjalankan operasional mereka. Hal ini melibatkan upaya untuk membenarkan atau mengakui keberlanjutan bisnis mereka serta memperhatikan dampak terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Dalam menjalankan operasional bisnis, perusahaan membutuhkan tenaga kerja sebagai faktor produksi kunci. Tenaga kerja, yang dipekerjakan oleh perusahaan sebagai pekerja tetap, pekerja kontrak, atau pekerja paruh waktu, memiliki peran penting dalam memproduksi barang atau jasa. Proses perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk perekrutan melalui media sosial, portal karir online, atau program magang. Beberapa perusahaan juga bekerja sama dengan lembaga penyalur tenaga kerja, seperti agen perekrutan atau lembaga tenaga kerja pemerintah, untuk mencari kandidat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pekerja di perusahaan dipekerjakan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam operasional bisnis, termasuk pekerja tetap, pekerja kontrak, atau pekerja paruh waktu, sesuai dengan kesepakatan dan kebutuhan perusahaan. Para pekerja menerima imbalan berupa gaji atau upah yang sejalan dengan peran dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Definisi hubungan kerja, menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang melibatkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).² Hubungan kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu adalah buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain adalah majikan untuk bekerja dengan

¹ Abdulkadir Muhammad, "Hukum Perusahaan Indonesia", cetakan ke-5 (e-Book), Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021, h.1.

² Yusuf Randi, "Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Vol. 6, No. 1, 2020 h. 37.

mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³

Hubungan antara pekerja dengan perusahaan dapat diartikan sebagai hubungan yang penting dalam menjalankan bisnis. Pekerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor produksi penting dalam perusahaan atau badan usaha dan perusahaan atau badan usaha mempekerjakan pekerja untuk membantu menjalankan operasional bisnisnya. Hubungan pekerja dengan perusahaan atau badan usaha dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pekerja perusahaan atau badan usaha .

Para pekerja memiliki kesempatan untuk berkontribusi di berbagai departemen, seperti produksi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan bidang lainnya. Pekerja pada perusahaan atau badan usaha juga memiliki hak dan tanggung jawab yang ditentukan oleh peraturan perusahaan dan hukum yang berlaku.. Pekerja biasanya diharapkan untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan atau badan usaha, serta bekerja dengan etika dan profesionalisme yang tinggi. Setelah para pekerja dipekerjakan, perusahaan atau badan usaha akan memberikan gaji atau upah sebagai kompensasi untuk pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja perusahaan. Selain itu, perusahaan atau badan usaha juga harus memenuhi hak-hak dan kewajiban pekerja perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan dan hukum yang berlaku. Dengan memenuhi hak hak tersebut yang kemudian akan timbul harmonisasi antara perusahaan atau badan usaha dan pekerja dan sebaliknya ketika para pekerja tidak mendapatkan hak hak yang sepatutnya menjadi kewajiban dari perusahaan atau badan usaha maka terdapat Undang Undang yang menjadi dasar hukum perlindungan hukum terhadap para pekerja tersebut.

Perlindungan hukum dapat dijelaskan sebagai hak yang diberikan kepada setiap individu untuk mendapatkan perlindungan terhadap pelanggaran haknya yang mungkin dilakukan oleh pihak lain atau entitas yang tidak bertanggung jawab. Perlindungan hukum juga berarti adanya jaminan bahwasanya setiap orang akan diperlakukan secara adil dan setara di depan hukum. Di Indonesia, perlindungan hukum dijamin berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi “Kekuasaan Kehakiman dapat diartikan sebagai kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.”

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan atau badan usaha harus membenarkan atau mengakui bahwasanya tenaga kerja yang mereka pekerjakan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif.

Perusahaan atau badan usaha juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti keamanan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja perusahaan atau badan usaha dalam rangka membentuk suasana kerja yang sehat dan produktif.

³ Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jurnal Yurispruden*, Vol. 3, No. 2, 2020, h. 119-136.

Perusahaan atau badan usaha harus memastikan bahwa hubungan dengan pekerja berjalan dengan baik dan adil, menciptakan suasana di mana pekerja merasa dihargai dan dihormati. Penting bagi perusahaan atau badan usaha untuk mengakui hak-hak pekerja, seperti gaji yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan serta kesehatan kerja, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.

Sebaliknya, pekerja di perusahaan atau badan usaha juga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kewajiban mereka, mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan atau badan usaha, serta menunjukkan etika kerja yang baik, produktivitas yang tinggi, dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Untuk menjaga hubungan yang baik, perusahaan atau badan usaha perlu membangun komunikasi terbuka dengan pekerja, menyediakan pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai, serta memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif.

Namun, seiring dengan pertumbuhan perusahaan atau badan usaha, tidak jarang muncul permasalahan internal, terutama dalam hubungan dengan para pekerja. Salah satu permasalahan yang dapat timbul adalah pemaksaan pembuatan surat pengunduran diri. Pemaksaan surat pengunduran diri dipaksa dapat diartikan sebagai tindakan yang tidak etis dan melanggar hak-hak pekerja perusahaan atau badan usaha. Hal ini pernah terjadi di Indonesia, tepatnya pada bulan Maret 2022, yakni sepuluh perawat di RS Santa Maria Pekanbaru, Riau, mengadakan tempatnya bekerja ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Riau. Aduan tersebut dilayangkan disebabkan bahwa sepuluh perawat tersebut dipaksa berhenti bekerja lantaran ikut tes CPNS (Raja Adil Siregar 2022).⁴

Surat pengunduran diri semestinya merupakan keputusan yang diambil secara sukarela oleh pekerja perusahaan atau badan usaha berdasarkan pertimbangan pribadi mereka, bukan dipaksa oleh perusahaan atau badan usaha atau pihak manapun. Pemaksaan surat pengunduran diri dapat timbul dalam berbagai bentuk, seperti tekanan yang berlebihan dari atasan atau manajer, ancaman pemutusan hubungan kerja, atau iming-iming janji atau insentif yang tidak realistis. Hal ini dapat menyebabkan pekerja perusahaan atau badan usaha merasa terpaksa untuk mengundurkan diri meskipun sebenarnya mereka tidak ingin melakukannya. Tindakan seperti ini dapat diartikan sebagai tindakan yang melanggar hak pekerja perusahaan atau badan usaha dan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan finansial pekerja perusahaan atau badan usaha. Pekerja perusahaan atau badan usaha yang dipaksa untuk mengundurkan diri dapat mengalami stres dan kecemasan, serta mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan baru jika mereka tidak mempersiapkan diri untuk menghadapi pengunduran diri tersebut.

Berdasarkan kejadian tersebut terdapat Undang Undang yang menjadi kiblat daripada penelitian ini. Pada pasal 20 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

⁴ Maria Adisti Anggia Cahyani, Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri Atas Perintah Pengusaha", Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, Vol. 1, No. 1, 2012, h.15.

Pasal tersebut berbunyi “Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena :

- a. mengundurkan diri;
- b. cacat total tetap;
- c. pensiun; atau
- d. meninggal dunia.

Pada pasal tersebut tidak ada penjelasan terhadap faktor faktor yang melatarbelakangi tindakan pengunduran diri seperti halnya adanya paksaan dari pemilik perusahaan atau badan usaha untuk pembuatan surat pengunduran diri. Sehingga terdapat kekaburan hukum pada pasal tersebut yang menjadi landasan dari penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, penting untuk dipahami melalui analisis apakah pengunduran diri atas perintah pengusaha dapat dianggap sebagai pengecualian. sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan selanjutnya disebut PP Jaminan Pekerjaan dan bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri atas perintah pengusaha agar pekerja dapat kembali mendapatkan hak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana keabsahan hukum atas surat pengunduran diri secara paksa berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas paksaan surat pengunduran diri untuk mendapatkan hak hak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan ?

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (normative law research) yang dapat disimpulkan sebagai Tindakan ini mencakup pemeriksaan berbagai norma hukum yang bersifat resmi, seperti undang-undang, serta literatur-literatur yang mengandung konsep teoritis. Kemudian, konsep-konsep tersebut akan dihubungkan dengan isu hukum yang menjadi fokus pembahasan. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara in concreto, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum.⁵ Penelitian ini juga dapat dikatakan sebagai pendekatan perundang undangan dengan menggunakan regulasi dan legislasi⁶ terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima paksaan dalam melakukan pembuatan surat pengunduran diri menurut Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Tipe pendekatan dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan perundang undangan (*statue approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan yang pertama ialah Pendekatan perundangan undangan (*statue approach*) yang dimana penelitian ini dilakukan melalui pemeriksaan menyeluruh

⁵ Abdul Kadir, “*Hukum dan Penelitian Hukum*”, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2004, h.52.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, “*Penelitian Hukum*”, Kencana Prenada Media Group Jakarta, 2006, h.96.

terhadap semua undang-undang dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang menjadi fokus penelitian. Pendekatan perundang-undangan menjadi krusial dalam penelitian normatif, mengingat fokusnya adalah berbagai aturan hukum yang menjadi tema sentral dari penelitian tersebut. Pendekatan ini dimaksudkan untuk memahami sejauh mana konsistensi dan kesesuaian suatu undang-undang dengan undang-undang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengadopsi metode hukum normatif dengan maksud memperoleh gambaran yang terperinci tentang kondisi pekerja yang menerima paksaan oleh pihak perusahaan dalam melakukan pembuatan surat pengunduran diri menurut Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kemudian Pendekatan kedua ialah, Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu pendekatan dengan membangun sebuah konsep dengan mengidentifikasi pada pandangan pandangan sarjana ataupun doktrin doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum dan tidak menutup kemungkinan konsep hukum dapat di temukan pada undang undang yang berkaitan dengan penelitian.⁷ Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk dan membangun sebuah konsep untuk dijadikan acuan di dalam penelitian. Sehingga dengan adanya konsep yang sudah terbentuk daripada pandangan pandangan dan doktrin ilmu hukum maka akan membantu dalam proses penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pengunduran Diri secara Paksa dalam Hukum Positif di Indonesia

Pada dasarnya, tidak ada regulasi yang secara rinci mengatur pengunduran diri secara paksa dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Peraturan perundang-undangan di Indonesia lebih berfokus pada pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela tanpa adanya tekanan dari pihak luar. Pengunduran diri secara paksa dapat dianggap sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha, yang biasanya terjadi atas inisiatif atau keinginan dari pihak pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh, atau mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti restrukturisasi tenaga kerja, penutupan perusahaan karena kerugian, perubahan status, dan sebagainya. Menurut Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK oleh pengusaha perlu mendapatkan penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pekerja yang mengundurkan diri ialah sebagai berikut :

1. Pasal 162 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - a. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - b. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain

⁷ Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum*", Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006, h.177.

menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diserahkan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- c. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) perlu memenuhi syarat :
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- d. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilaksanakan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jika berdasar pada Pasal 162 ayat 3 Undang Undang Ketenagakerjaan yang secara khusus mengatur PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan atau pengunduran diri yang kemudian pekerja perusahaan atau badan usaha wajib melewati setidaknya 3 tahapan, ialah :

1. Pertama, pekerja dari perusahaan atau badan usaha diwajibkan untuk mengajukan surat pengunduran diri kepada perusahaan atau badan usaha tersebut paling lambat 30 hari sebelumnya. Namun, hal ini bergantung pada kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan atau badan usaha tersebut. Aturan ini membentuk dasar bagi pemberian uang penggantian hak atau uang pisah. Apabila pekerja dari perusahaan atau badan usaha memutuskan untuk mengundurkan diri dan tidak mengajukan surat pengunduran diri sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, maka pekerja tersebut Tidak berhak menerima kompensasi hak atau uang pisah.
2. Pekerja dari perusahaan atau badan usaha yang berniat untuk mengundurkan diri atas keinginannya sendiri harus Menyelesaikan segala kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan atau badan usaha sebelumnya. Selain itu, pekerja tersebut harus memastikan bahwa dia tidak terikat oleh ikatan dinas.
3. Pekerja dari perusahaan atau badan usaha yang berencana untuk mengundurkan diri diharuskan untuk melanjutkan melaksanakan tugasnya sebagai pekerja dari perusahaan atau badan usaha yang lama hingga tanggal efektif pengunduran diri.

Kemudian peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang pekerja yang melakukan pengunduran diri ialah pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pengunduran diri sebagai salah satu alasan timbulnya pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 154A ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pemutusan hubungan kerja dapat timbul disebabkan karena alasan pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan perlu 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;

Selanjutnya dapat diartikan sebagai Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jika pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melakukan pengunduran diri sebelum masa perjanjian kerja habis yang kemudian berlaku ketentuan Pasal 62 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Dengan demikian, apabila pekerja melakukan pengunduran diri sebelum berakhirnya kontrak pada perjanjian yang kemudian pekerja tersebut perlu membayar ganti rugi sejumlah upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu kontrak.

Analisis pengaturan pengunduran diri dalam Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021

Pada hukum ketenagakerjaan terdapat 4 jenis Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan atau badan usaha, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja disebabkan karena putusan pengadilan dan Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum. Kemudian hal tersebut berkaitan dengan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dikecualikan dalam Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disebut PP JKP yang berbunyi “manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja diakibatkan oleh peristiwa mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun; atau meninggal dunia”. Pada kasus posisi dimana pekerja melakukan pengunduran diri atas perintah pengusaha memiliki sisi multitafsir bagi orang awam. Secara logika dan sesuai dengan pemikiran masyarakat yang selanjutnya akan menafsirkan bahwasanya kata pengunduran diri berarti bahwasanya pekerja melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri. Dengan demikian perlu diuraikan dan dijelaskan pengertian dari pengunduran diri baik dari segi undang-undang ataupun dari segi dari segi bahasa. Pada Undang-undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara jelas pengertian dari kata pengunduran diri, pada Pasal 162 Ayat 3 jo Pasal 36 huruf i eraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur bahwasanya pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri perlu memenuhi 3 (tiga) syarat adalah 1) sekurangkurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis; 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3) sampai tanggal pengunduran dirinya, pekerja wajib hadir dan tetap melaksanakan kewajibannya. Dengan demikian, menurut penguraian yang sudah dijelaskan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengunduran diri merupakan peristiwa yang dilaksanakan oleh pekerja atas kesadaran dan kemuan pekerja tersebut sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Menurut KBBI Mengundurkan Diri atau menarik diri diartikan sebagai berhenti dari jabatan. Berhenti bekerja dalam ketenagakerjaan dikenal dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pemutusan hubungan kerja. Pada Pasal 1 Angka 25 Undang Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwasanya “Pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja disebabkan oleh suatu peristiwa suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya pemutusan hubungan kerja memiliki faktor timbal balik antara pekerja dan pengusaha dan tidak semata-mata berasal dari pengusaha ataupun dari pekerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan pada dasarnya mengundurkan diri merupakan peristiwa yang dilaksanakan oleh pekerja atas kemauan/keinginan daripada pekerja itu sendiri. Penjelasan mengenai pengunduran diri secara mendasar di atas dilaksanakan untuk memperkuat dasar dari latar belakang dan penguraian yang sudah dijelaskan daripada penjelasan dari pengunduran diri tersebut. Pengunduran diri atas perintah pengusaha tersebut dapat disebut sebagai perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja. Untuk memperjelas hal tersebut, pada Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja disebabkan oleh suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut ini :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat terjadi ketika pekerja melakukan kesalahan berat, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, yang dikenal oleh masyarakat sebagai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, ternyata dapat dilakukan oleh pekerja sendiri.
3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi ketika hubungan kerja putus atau berakhir secara hukum, tanpa perlu penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga berwenang. Salah satu contohnya adalah ketika pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri atas keinginannya sendiri, tanpa adanya indikasi tekanan dari pihak pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah proses pemutusan hubungan kerja melalui putusan pengadilan, baik itu dilakukan atas permintaan pengusaha atau pekerja berdasarkan alasan yang dianggap penting.

Tindakan ini dilakukan untuk memudahkan analisis karena adanya perbedaan yang signifikan dalam pemenuhan hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha dibandingkan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi atas permintaan pengunduran diri. Kedua peristiwa hukum tersebut memiliki konsekuensi hukum yang berbeda. Perbedaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut: apabila seorang pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka dia tidak akan memperoleh hak uang pesangon atau hak penghargaan masa kerja. Sebaliknya, jika pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan atau badan usaha, maka dia berhak mendapatkan uang pesangon dan hak penghargaan masa kerja, serta berhak atas uang penggantian hak.

Terdapat perbedaan dalam hal pemberian jaminan kehilangan pekerjaan, di mana pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan atau badan usaha memiliki hak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Sementara itu, pekerja yang mengundurkan diri dikecualikan dari menerima jaminan kehilangan pekerjaan. Mengundurkan diri atas perintah pengusaha membawa unsur yang berbeda dengan mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pihak pengusaha, secara hukum ini bukanlah Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh, melainkan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perintah diartikan sebagai menyuruh melakukan sesuatu atau aturan yang harus dilaksanakan oleh pimpinan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengunduran diri atas perintah pengusaha menunjukkan adanya pengaruh dari luar yang memengaruhi keputusan pekerja tersebut. Sebagai hasilnya, pekerja tidak secara alami atau sukarela mengundurkan diri, melainkan ada faktor eksternal yang mendorongnya untuk melakukan pengunduran diri tersebut. Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa pengunduran diri seharusnya dilakukan secara sukarela dan atas kemauan sendiri yang sadar dan bebas dari unsur tekanan atau paksaan dari pihak luar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa melakukan pengunduran diri atas perintah pengusaha atau karena adanya paksaan dalam pembuatan surat pengunduran diri tidak dapat disamakan dengan definisi mengundurkan diri. Meskipun pada dasarnya, pekerja yang melakukan pengunduran diri atas perintah pengusaha mengikuti prosedur atau tahapan yang sama dengan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, namun secara substansial, terdapat perbedaan yang perlu ditekankan antara mengundurkan diri atas kemauan pekerja sendiri dan mengundurkan diri atas perintah pengusaha. Pengunduran diri atas perintah pengusaha dapat dianggap sebagai penyalahgunaan dari mekanisme pengunduran diri. Oleh karena itu, berdasarkan analisis penulis, pengunduran diri atas perintah pengusaha tidak masuk dalam pengecualian yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2021 karena terdapat perbedaan dalam definisi dan konsekuensi hukum yang timbul.

Hak-Hak Yang di Dapat Para Pekerja Atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Hak hak yang didapat oleh pekerja atas jaminan kehilangan pekerjaan dijelaskan pada pasal 18 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disebut PP JKP yang berbunyi :

Manfaat PP JKP berupa :

- a. uang tunai;
- b. akses informasi pasar kerja; dan
- c. Pelatihan Kerja.

Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengakomodir 3 (tiga) jenis manfaat, antara lain:

1. Manfaat Uang Tunai.

Diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, peserta berhak atas manfaat uang tunai setiap bulan maksimal selama 6 (enam) kali dengan ketentuan besaran manfaat 45% dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama dan untuk 3 (tiga) bulan berikutnya sebesar 25% dari upah. Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran

manfaat adalah upah terakhir yang tercatat di BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas upah sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

2. Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja.

Diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan mencakup 2 (dua) layanan, yaitu: (1) layanan informasi pasar kerja dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan; dan (2) layanan bimbingan jabatan dalam bentuk asesmen diri/penilaian diri dan konseling karir.

3. Manfaat Pelatihan Kerja.

Manfaat diberikan hanya bagi yang belum mendapat pekerjaan dan telah memperoleh rekomendasi dari konselor karir. Diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan berbasis kompetensi, pelaksanaan dilakukan secara luring dan/atau daring melalui SISNAKER.⁸

Upaya Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Pengunduran Diri Secara Paksa

Dalam era ini, banyak perusahaan didirikan untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat, termasuk kebutuhan primer, sekunder, dan tersier, harus dipenuhi. Masyarakat membutuhkan perusahaan-perusahaan yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang memadai. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sementara perusahaan membutuhkan masyarakat sebagai sumber daya manusia untuk membangun produksi yang efektif. Namun, seiring dengan perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun, seringkali terjadi perselisihan pemutusan hubungan industrial di dunia ketenagakerjaan. Ini terjadi karena ketidakseimbangan antara pengusaha dan pekerja dari segi kepentingan, serta faktor lainnya. Perselisihan hubungan industrial timbul karena adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Konflik tersebut melibatkan perselisihan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh, yang terjadi di dalam satu perusahaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang sebelumnya dikenal sebagai Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 menyatakan bahwa perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan. Perselisihan perburuhan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yakni perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan

⁸ Chintiya Oktaviani Silitonga, Solechan Muhamad Azhar, "Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 5, No. 1, 2022, h.46.

kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.⁹

Menurut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, perselisihan hanya dapat terjadi antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Pekerja/buruh secara perorangan tidak diakui sebagai pihak yang dapat berselisih, meskipun dalam kenyataannya, konflik lebih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh perorangan. Oleh karena itu, Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dianggap tidak lagi sesuai, sehingga kemudian dicabut dan digantikan oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Secara Bipartit

Pada Pasal 3 UU PPHI menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Ketentuan Pasal 3 UU PPHI di atas diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan.

Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit. Pasal 3 dari Permenakertrans No. PER-31/MEN/XII/2008 menentukan bahwa dalam melakukan perundingan bipartit para pihak wajib :

1. memiliki iktikad baik;
2. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
3. menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

Perundingan bipartit hendaknya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. tahap sebelum perundingan dilakukan
2. tahap perundingan
3. tahap setelah selesai perundingan

Oleh karena itu, apabila perundingan tersebut mencapai kesepakatan, hasilnya perlu diwujudkan dalam suatu perjanjian bersama yang secara resmi ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat. Perjanjian bersama tersebut, sesuai dengan Pasal 1385 KUHPerdara, akan memiliki kekuatan hukum yang mengikat semua pihak seperti layaknya undang-undang, dan menurut Pasal 7 ayat (2) UU PPHI perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Untuk itu, maka perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

Dengan proses pendaftaran, para pihak akan menerima bukti pendaftaran yang merupakan bagian integral dari perjanjian bersama. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, pihak yang merasa dirugikan berhak mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah di mana perjanjian bersama terdaftar, untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat perjanjian bersama terdaftar, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat pemohon eksekusi berdomisili, untuk

⁹ Zaeni Asyhadie, "*Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", cetakan ke-4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2023, h.163.

selanjutnya diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan eksekusi.

Sebaliknya, jika usaha penyelesaian secara bipartit tidak berhasil (tidak mencapai hasil), salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke instansi yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Saat melakukan pencatatan, pihak yang berselisih harus melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui jalur bipartit telah dilakukan. Jika bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bersangkutan harus mengembalikan berkas tersebut untuk dilengkapi, paling lambat tujuh hari setelah menerima pengembalian berkas.

Setelah perselisihan tercatat, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk sepakat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam waktu tujuh hari kerja para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka perselisihan tersebut akan dilimpahkan kepada mediator untuk diselesaikan.

Penyelesaian secara Mediasi

Konflik hubungan industrial yang dapat diatasi melalui mediasi mencakup segala jenis perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Penyelesaian perselisihan ini dilakukan melalui pertemuan musyawarah yang dipandu oleh satu atau lebih mediator yang bersikap netral.¹⁰ Mediator adalah pejabat dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam sektor ketenagakerjaan dan memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang telah ditetapkan oleh menteri. Tugas mediator mencakup proses mediasi, di mana mereka memiliki tanggung jawab memberikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang sedang berselisih, dengan tujuan menyelesaikan perselisihan yang telah mereka terima untuk dimediasi.

Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ;
2. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹¹

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian daripada penulisan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perusahaan atau badan usaha Atas Paksaan dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri”, adapun kesimpulannya ialah

1. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja memiliki hak atas jaminan atau asuransi kehilangan pekerjaan, yang bertujuan untuk menjaga taraf hidup mereka selama masa pengangguran. Program ini dikelola oleh Pemerintah Pusat dan lembaga jaminan sosial tenaga kerja, yang dilaksanakan secara nasional berdasarkan prinsip jaminan sosial. Setiap individu yang membayar iuran berhak

¹⁰ *Ibid* h.170.

¹¹ *Ibid* h.175.

menjadi peserta jaminan kehilangan pekerjaan, yang dapat didanai oleh pemerintah, iuran dari program jaminan sosial, atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan. Manfaatnya mencakup pelatihan kerja, uang tunai setara dengan upah enam bulan, dan akses ke pasar tenaga kerja setelah menyelesaikan masa keanggotaan tertentu. Implementasi program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021. Tujuan jaminan ini adalah menjaga taraf hidup pekerja agar tetap layak meskipun kehilangan pekerjaan mereka. Jaminan kehilangan pekerjaan merupakan tambahan program BPJS Ketenagakerjaan, melengkapi jaminan sosial yang sudah ada seperti jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, kematian, dan pensiun. Pekerja yang sudah terdaftar dalam program jaminan sosial secara otomatis menjadi peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

2. Perlindungan hukum bagi pekerja yang terpaksa membuat surat pengunduran diri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 152 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan atas alasan tertentu, termasuk pengunduran diri pekerja. Namun, pengunduran diri harus bersifat sukarela tanpa adanya tekanan dari perusahaan atau badan usaha. Pasal 152 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pengunduran diri pekerja harus dinyatakan secara tertulis dan tidak dapat ditarik kembali. Jika perusahaan atau badan usaha memaksa pekerja untuk mengundurkan diri, tindakan tersebut dianggap sebagai pelanggaran hukum. Pekerja memiliki kapabilitas mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk meminta pembatalan surat pengunduran diri yang dibuatnya. Jika gugatan pekerja diterima oleh PHI, surat pengunduran diri akan dibatalkan, dan pekerja dianggap tidak pernah mengundurkan diri dari perusahaan atau badan usaha. Pekerja berhak mendapatkan hak-haknya, termasuk upah, pesangon, dan hak-hak lainnya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disusun tersebut, yang kemudian terdapat beberapa saran daripada penulis selaku peneliti dalam penelitian ini. Saran daripada penulis terkait penelitian ini adalah :

1. Para pekerja dianjurkan untuk menyetujui dan berpartisipasi dalam pembayaran iuran yang telah ditetapkan oleh pemerintah, Sama seperti kontribusi ke program jaminan sosial atau pendanaan dari BPJS Ketenagakerjaan. Ketika menghadapi kejadian yang tidak diinginkan, seperti kehilangan pekerjaan, ini menjadi salah satu persyaratan utama untuk memperoleh hak atas jaminan kehilangan pekerjaan. Dengan berpartisipasi dalam pembayaran iuran, pekerja dapat memastikan bahwa hak-hak mereka sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan terpenuhi.
2. Pekerja dalam suatu perusahaan atau badan usaha sebelum memulai pekerjaan, penting untuk memahami isi kontrak kerja yang telah disepakati pada awalnya. Proses pembuatan kontrak kerja merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh para pekerja. Kontrak kerja mencakup perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian ketika dalam membaca dan memahami kontrak kerja

sebelum menandatangani. Disarankan bagi para pekerja untuk menambahkan pasal tentang paksaan dalam pengunduran diri oleh pihak perusahaan atau badan usaha. Langkah ini bertujuan untuk mengurangi kemungkinan keputusan sepihak oleh pihak perusahaan atau badan usaha di masa yang akan datang membaca dan memahami kontrak kerja sebelum menandatangani dan disarankan para pekerja menambahkan pasal tentang paksaan dalam pengunduran diri oleh pihak perusahaan atau badan usaha. Sehingga dapat meminimalisir timbulnya keputusan sepihak oleh pihak perusahaan atau badan usaha di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

Kadir A, "Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung", PT. Citra Aditya Bakti, 2004

Marzuki P M, "Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006.

Cahyani, Maria A A. Nugroho, Arinto. "Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri Atas Perintah Pengusaha", Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, Vol. 1, No. 1, 2012 (DOI : <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.50726>).

Muhammad A, "Hukum Perusahaan Indonesia", cetakan ke-5 (e-Book), Bandung PT. Citra Aditya Bakti, 2021.

Randi, Y, "Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Vol. 6, No. 1, 2020 (DOI : <https://doi.org/10.30997/jhd.v6i1.2581>).

Randi, Y "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan" *Yurispruden Volume 3, Nomor 2*, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Juni 2020 (DOI : <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709 h.199-136>).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5248).

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

Pasal 10 ayat (7) Peraturan