

Analisis Yuridis Keabsahan Pengunduran Diri Pekerja Dalam Sengketa Phk: Studi Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr

Matthew Mikha Sebastian Matondang¹ Gunardie Lie²

Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: matthew.205230266@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini mengkaji keabsahan pengunduran diri pekerja dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan mengacu terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr. Adapun metode penelitian yang dipergunakan yaitu yuridis normatif mempergunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Temuan studi mengindikasikan jika hakim menilai pengunduran diri pekerja tidak sah karena dua aspek. Pertama, kondisi eksternal berupa intervensi dan intimidasi dari pihak pemberi kerja yang mengakibatkan terjadinya kecacatan dalam pembentukan kehendak (*wilsgebrek*) dan penyalahgunaan keadaan (*undue influence*). Kedua, dalam aspek normatif, secara prosedural pengunduran diri tersebut gagal memenuhi persyaratan yang diamanatkan oleh Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta melanggar Pasal 31 Peraturan Perusahaan. Akibat hukum dari ketidakabsahan pengunduran diri adalah penetapan bahwa telah terjadi PHK sepihak yang melawan hukum, sehingga pengusaha diwajibkan membayar hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak cuti, dan upah proses dengan total kompensasi sebesar Rp64.123.524,00. Putusan ini mencerminkan perlindungan hukum untuk pekerja sekaligus menjadi instrumen korektif terhadap praktik PHK terselubung melalui pemaksaan pengunduran diri.

Kata Kunci: Pengunduran Diri, Pekerja, PHK Sepihak, Keabsahan

Abstract

*This study examines the legality of an employee's resignation in a termination of employment (PHK) dispute, referring to the Decision of the Industrial Relations Court at the Pekanbaru District Court Number 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr. The research method applied is normative legal research with a statutory approach and a case approach. The results show that the judge deemed the employee's resignation invalid for two reasons. First, external factors in the form of pressure and coercion from the employer caused a defect of will (*wilsgebrek*) and abuse of circumstances (*undue influence*). Second, normatively, the resignation did not meet the procedural requirements as stipulated in Article 154A of Law Number 6 of 2023 in conjunction with Article 36 of Government Regulation Number 35 of 2021 and also violated Article 31 of the Company Regulations. The legal consequence of the invalidity of the resignation is the determination that an unlawful unilateral termination of employment had occurred, thereby obligating the employer to pay the employee's entitlements in the form of severance pay, long-service pay, compensation for unused leave, and process wages, totaling Rp64,123,524.00. This decision reflects legal protection for workers while also serving as a corrective instrument against the practice of disguised termination through forced resignation.*

Keywords: Resignation, Employee, Unilateral Termination, Validity



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Bekerja adalah salah satu cara individu dalam mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini dapat dilakukan berdasarkan profesi atau keahlian yang dimiliki, namun tidak jarang pula seseorang bekerja tanpa keahlian tertentu, asalkan kebutuhannya terpenuhi. Apabila seseorang bekerja pada orang lain (dalam hal ini pengusaha), maka terjadilah sebuah hubungan yang disebut

hubungan kerja. Sebelum membahas lebih jauh mengenai hubungan kerja, terlebih dahulu perlu dipahami siapa saja pihak-pihak yang ada pada hubungan tersebut. Kaitannya dengan konteks ketenagakerjaan, pekerja dapat dipahami sebagai subjek hukum yang menyebabkan dirinya dalam sebuah hubungan kerja dengan pihak lain, di mana sebagai imbalannya ia menerima kompensasi berupa upah maupun bentuk penghargaan lain yang disepakati bersama.¹ Selain dari itu, Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (berikutnya dikatakan dengan “UU Ketenagakerjaan”) turut menjelaskan pengertian Pekerja/Buruh sebagai “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*” Lalu, menurut KBBI buruh/pekerja adalah “*orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah*”² Dengan demikian, pekerja atau buruh dapat dipahami sebagai tenaga kerja yang berada dalam suatu hubungan kerja. Pengertian ini mempunyai sifat umum namun mempunyai ruang lingkup yang luas, karena meliputi semua individu yang bekerja pada perorangan, kelompok, badan hukum, maupun entitas lainnya dengan memperoleh upah atau imbalan dengan bentuk apa pun.³

Lalu pihak yang dinamakan pengusaha, pada intinya berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan yaitu (a) Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang memiliki dan menjalankan perusahaannya sendiri, (b) Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang dengan mandiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya, (c) Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang ada di Indonesia dan bertindak mewakili perusahaan yang ada di luar wilayah Indonesia. Selain daripada itu, definisi pengusaha sendiri dapat diperluas sebagai seorang “pemberi kerja”, dengan mana hal tersebut tercantum dalam pengertian “Pemberi Kerja” menurut Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*” Menurut pemahaman tersebut, secara ringkas dapat disimpulkan bahwa pengusaha merupakan pihak yang mempekerjakan orang lain dengan memberikan upah sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan bersama.⁴

Lebih lanjut, Hubungan kerja dalam praktik ketenagakerjaan yang ada di Indonesia pada dasarnya lahir dari adanya pertemuan kehendak antara para pekerja dan pengusaha yang kemudian akan dituangkan dalam sebuah perjanjian kerja. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.*”, maupun dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut “PP No. 35 Tahun 2021”) yang menyatakan bahwa “*Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah*”.

Adapun pada intinya berdasarkan penuturan Iman Soepomo hubungan kerja adalah ikatan antara pekerja dan pengusaha yang lahir dari sebuah perjanjian, di mana pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja dengan menerima upah, sedangkan pengusaha menyatakan kesediaannya dalam mempekerjakan pekerja tersebut melalui pembayaran upah.⁵ Dengan mana berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, bisa dikatakan jika hubungan kerja

¹ Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK, Tangerang, Visi Media, (2006), hlm.1.

² Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemdikbud. (n.d.). Buruh. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. Diambil 29 Maret 2026, dari <https://kbbi.web.id/pekerja-atau-buruh>

³ Muhammad Sadi Is dan Sobandi, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, Kencana, (2020), hlm. 45.

⁴ Kusumawati, M. P. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK Melalui Pengunduran Diri. Literasi Hukum, 4(1), 52-61.

⁵ Bagus Oktafian Abrianto, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja; Pengantar, hakikat hubungan kerja dan Perkembangan hukum ketenagakerjaan, Jakarta, Kencana, (2020), hlm. 120.

menjadi bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta sesudah terdapatnya suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks hubungan kerja yang terjadi lingkungan dunia pekerjaan, seringkali terjadi fenomena yang namanya Pemutusan Hubungan Kerja atau yang kerap dikenal dengan istilah “PHK”. Adapun pengertian dari PHK Menurut Pasal 1 Angka 15 PP No. 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa “*Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha*”, dengan mana definisi tersebut memberikan generalisasi bahwa PHK tidak hanya secara spesifik dilaksanakan oleh pengusaha saja, namun juga oleh pekerja.⁶ Berkesinambungan dengan konteks PHK, terdapat berbagai mekanisme guna mewujudkan terjadinya PHK yang sudah ditetapkan dengan rinci dalam Pasal 154A ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut “UU No. 6 Tahun 2023”), dan Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021. Namun dalam hal permasalahan yang tengah dibahas, maka kita akan fokus pada PHK dengan cara melakukan pengunduran diri. Dalam praktiknya, adanya surat pengunduran diri yang ditandatangani pekerja kerap membuat masyarakat berasumsi bahwa pengunduran diri tersebut benar-benar bersifat sukarela. Akan tetapi, perselisihan muncul ketika di kemudian hari pekerja menyatakan bahwa ia mengalami tekanan dari pengusaha pada saat penandatanganan surat tersebut. Kondisi tersebut sering kali mendorong pekerja atau buruh untuk melakukan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁷

Dalam praktik hubungan industrial, terdapat modus yang dapat disebut “pemutusan hubungan kerja terselubung”, yakni suatu strategi yang ditempuh perusahaan dengan menciptakan kondisi yang memaksa pekerja untuk secara formal mengajukan pengunduran diri, sehingga perusahaan terhindar dari kewajiban membayar kompensasi. Dalam konteks tersebut, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr yang diucapkan pada tanggal 7 Agustus 2024, secara jelas merepresentasikannya permasalahan *a quo* secara nyata. Dengan mana, Perkara yang melibatkan Horas Bona Tua Aritonang (Penggugat), sekaligus seorang pekerja (PKWTT) yang telah mengabdikan selama lebih dari sembilan tahun pada PT. Kiat Putra Jaya (Tergugat), dengan jabatan terakhir sebagai helper mekanik, merupakan perwujudannya terhadap perlunya penilaian terhadap keabsahan pengunduran diri pekerja dalam konteks hubungan kerja yang dilakukan dengan Pengusaha. Hal mana, apabila keabsahan tersebut tidak diuraikan secara rinci, maka dapat mengakibatkan fenomena yang namanya “PHK SEPIHAK” sebagaimana dalam kasus ini.

Kronologi kasus tersebut berawal pada sekitar tanggal 8-10 Agustus 2023, yang mana Penggugat pada saat itu diperintahkan oleh Martinus, seorang manajer yang juga putra kandung pemilik perusahaan, untuk melakukan pemotongan besi gardan mobil bekas. Perintah tersebut dilaksanakan oleh Penggugat sebagaimana mestinya. Namun pada tanggal 14 Agustus 2023, pemilik perusahaan, Yanto Saputra, menemukan bahwa sarung gardan yang dipotong ternyata masih dalam kondisi layak pakai, dan menuntut ganti rugi dari Penggugat. Lalu, Pada tanggal 15 Agustus 2023, Martinus selaku manajer memanggil Penggugat dan menyampaikan tuntutan ganti rugi sebesar Rp9.000.000 yang dapat dibayar secara cicilan melalui pemotongan gaji. Mendengar pernyataan tersebut, Penggugat pun menolak tawarannya dengan alasan bahwa pemotongan terjadi berdasarkan perintah atasannya dan bukan atas kesalahan dirinya

⁶ Nindry Sulistya Widiastani, Pengantar Hukum Peerburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja, Yogyakarta, PT Kanisius, (2024), hlm.90.

⁷ Gde Wiryawan, I. W. (2021). Pengunduran Diri Sukarela sebagai Penyelundupan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Mimbar Keadilan*, 14(3), 29-38.

sendiri. Selain itu Penggugat juga menjelaskan bahwa apabila gajinya dipotong-dipotong, maka muncul kekhawatiran Penggugat untuk mencukupi kehidupan sehari-harinya dalam berumah tangga, mengingat gajinya yang pas-pas an. Sebagai respons atas penolakan itu, Martinus pun menyatakan bahwa mulai keesokan harinya Penggugat dilarang masuk kerja, yang secara efektif merupakan pemberhentian sepihak.

Atas hal tersebut, Penggugat pun terakhir hadir bekerja pada tanggal 16 Agustus 2023. Ketika kemudian Penggugat mendatangi perusahaan pada tanggal 23 Agustus 2023 untuk meminta surat pengalaman kerja guna mencairkan dana BPJS Ketenagakerjaan, pihak perusahaan melalui Yanto Saputra menyatakan bahwa surat pengalaman kerja hanya akan diberikan apabila Penggugat terlebih dahulu membuat surat pengunduran diri. Dalam posisi yang terjepit tanpa pilihan lain, Penggugat pun akhirnya membuat dan menyerahkan surat pengunduran diri tertanggal 18 Agustus 2023, dan baru menerima surat pengalaman kerja pada tanggal 28 Agustus 2023.

Tidak terima atas hal tersebut, Penggugat pun mengajukan permohonan Bipartit yang berujung pada keagalaan, lalu atas kegagalan tersebut dilakukan upaya lanjut secara Tripartit (yang difasilitasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau) dan gagal juga untuk mencapai kesepakatan dikarenakan adanya penolakan anjuran mediator yang dinilai tidak memadai. Setelah 2 (dua) upaya tersebut di atas, Penggugat pun pada akhirnya melakukan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 8 Mei 2024. Penggugat memohon supaya majelis hakim memberikan pernyataan jika Tergugat telah melakukan PHK secara melawan hukum serta memberikan hukuman Tergugat melakukan pembayaran sejumlah kompensasi yang meliputi uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian cuti, kekurangan upah, tunjangan hari raya, dan upah proses dengan total tuntutan sebesar Rp71.858.863. Tergugat sebaliknya berdalih bahwa tidak ada PHK sepihak yang dilakukannya, dan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri secara sukarela melalui surat yang diserahkan.

Dinamika perkara tersebut mencerminkan sebuah persoalan hukum yang berulang dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, yakni mengenai sejauh mana surat pengunduran diri yang dibuat dalam kondisi terjepit dan dijadikan alat oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban pesangon dapat diakui keabsahannya oleh hukum? Kajian terhadap putusan hakim dalam perkara ini menjadi penting tidak semata untuk kepentingan kasus konkret, tetapi juga sebagai bagian dari upaya membangun yurisprudensi yang memperkuat perlindungan pekerja melalui peran aktif Pengadilan Hubungan Industrial.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana hakim menilai keabsahan pengunduran diri pekerja dalam sengketa ini ?
2. Bagaimana akibat hukum dari ketidakabsahan pengunduran diri dalam putusan tersebut ?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan Penulis dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto, pada intinya ia menyatakan bahwa pendekatan yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar kajian, melalui penelusuran terhadap peraturan perundang-undangan dan berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti⁸

Pendekatan yang dilakukan oleh Penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan perundangan-undangan (*statute approach*) yang merupakan "pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulus yang bersangkutan paut dengan isu hukum

⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta, (2001), Hlm. 13-14.

yang sedang ditangani...pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya.”⁹ Lalu, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) yang dilakukan dengan “telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan menjadi isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan.”¹⁰ Adapun pendekatan kasus ini adalah menganalisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr sebagai objek utama penelitian, guna memahami pertimbangan hukum hakim dalam menilai keabsahan pengunduran diri pekerja.

Selanjutnya, sumber data Penulis dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa bahan yang menurut Soerjono Soekanto terdiri atas 3 (tiga) yakni Bahan hukum primer, Bahan hukum sekunder, dan Bahan hukum tersier.¹¹ Dengan mana, dalam hal penelitian ini bahan primer yang dimaksud terdiri atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, diucapkan tanggal 7 Agustus 2024. Bahan Hukum Sekunder mencakup jurnal ilmiah hukum, dan doktrin para ahli. Bahan hukum tersier meliputi KBBI.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana hakim menilai keabsahan pengunduran diri pekerja dalam sengketa ini?

Untuk memahami penilaian yang dilakukan oleh hakim atas keabsahan pengunduran diri dari pihak Penggugat (c.q. Pekerja), maka perlu terlebih dahulu memahami isu sentral yang dihadapi oleh majelis hakim dalam perkara ini. Dengan mana isu utamanya adalah menentukan apakah pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana dituangkan dalam surat pengunduran diri tertanggal 18 Agustus 2023 merupakan pengunduran diri yang dilakukan seara sah secara hukum sehingga menandakan tidak adanya PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan, atau surat tersebut ternyata tidak memiliki kekuatan hukum sehingga tindakan perusahaan yang melanggar Penggugat bekerja haruslah dikualifikasikan sebagai PHK sepihak yang melakukan pelanggaran kebijakan pada peraturan perundang-undangan. Pada putusan *a quo*, majelis hakim telah menetapkan fakta-fakta hukum yang dianggap terbukti dalam persidangan, yakni dengan pernyataan “Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal:

- Bahwa Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 28 April 2014 dengan jabatan sebagai Helper;
- Bahwa Penggugat bekerja atas perintah atau berdasarkan order dari atasannya;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja di Perusahaan Tergugat tanggal 16 Agustus 2023;
- Bahwa masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah selama 9 (Sembilan) tahun 3 (tiga) bulan;”

Lebih lanjut, berdasarkan fakta-fakta konkret sudah telah ditetapkan pada *ratio decidendi* putusan *a quo*, adapun pembahasan terkait bagaimana penilaian hakim dalam putusan *a quo* selanjutnya akan dibedakan menjadi 2 (dua) pokok pembahsasan, yakni terkait dengan faktor

⁹ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum (edisi Revisi), Jakarta, Kencana Prenada Media Group, (2013), hlm.133

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, (2013), Ibid., hlm.134

¹¹ Soerjono Soekanto, (2001), Loc. Cit., hlm. 45.

eksternal yang mempengaruhi kesukarelaan Penggugat dalam memberikan surat pengunduran diri, dan juga dalam konteks secara normatif.

Namun sebelum masuk kepada 2 (dua) poin tersebut perlu diketahui dalam putusan *a quo* majelis hakim juga menelusuri akar sesungguhnya yang mengakibatkan terputusnya hubungan kerja ini. Fakta yang terbukti dalam persidangan adalah bahwa terputusnya kehadiran Penggugat di tempat kerja bermula dari larangan masuk kerja yang disampaikan oleh Martinus (selaku manajer Perusahaan) setelah Penggugat menolak membayar ganti rugi atas pemotongan sarung gardan, sebagaimana yang dinyatakan dalam putusan "*Bahwa mulai besok pada tanggal 16 Agustus 2023 maka Penggugat tidak lagi masuk kerja di Perusahaan Tergugat sesuai dengan perkataan Bapak Martinus.*" dan oleh karenanya hakim dalam *ratio decidendi* putusan *a quo* menyatakan bahwa "*larangan bekerja dari Tergugat melalui Sdr.Martinus terhadap Penggugat merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak dan dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.*"

1. Konteks Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Kesukarelaan Pengunduran Diri

Dalam konteks ini, hakim turut menganalisa bahwa surat pengunduran diri yang diajukan oleh Penggugat dalam permasalahan ini adalah karena adanya suatu faktor eksternal yang mempengaruhi Penggugat untuk melakukan pengunduran diri, yakni dengan konteks persyaratan administratif pencarian BPJS Ketenagakerjaan, dan bukan sebagai ekspresi kehendak bebas (*free will*) untuk mengakhiri hubungan kerja. Dengan mana, hal tersebut turut diperkuat dengan fakta bahwa Penggugat secara terang diperintahkan oleh Bapak Yanto untuk membuat surat pengunduran diri guna mendapatkan surat pengalaman kerja (yang nantinya akan digunakan sebagai persyaratan administratif pencarian BPJS Ketenagakerjaan) sebagaimana pernyataan berikut dalam *ratio decidendi* putusan *a quo* "*Tergugat menyatakan pada Penggugat akan memberikan surat pengalaman kerja dengan syarat Penggugat harus membuat surat pengunduran diri, apabila tidak ada surat pengunduran diri tersebut maka Tergugat tidak dapat mengeluarkan surat pengalaman kerja Penggugat.*"

Penetapan fakta yang cermat ini pun menjadi hal yang penting, mengingat dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha memiliki beban pembuktian yang lebih besar. Pengusaha berkewajiban menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan didasarkan pada alasan yang sah serta sesuai dengan prosedur yang berlaku. Jika ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka pemutusan hubungan kerja tersebut dinilai tidak sah, sehingga pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum secara penuh.¹² Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut, majelis hakim menyimpulkan bahwa pengunduran diri Penggugat bersifat terpaksa dan bukan merupakan kehendak bebas pekerja sebagaimana yang disyaratkan oleh hukum.

Lebih lanjut, apabila kita mengaitkan dengan makna "memerintah" sebagaimana bercermin dalam fakta konkret yang telah ditetapkan oleh *ratio decidendi* putusan *a quo*, yakni "*Bahwa Penggugat bekerja atas perintah atau berdasarkan order dari atasannya*", maka jika kita mengulik menurut pengertian yang ada dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perintah diartikan sebagai perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu, suruhan/aba-aba, komando, aturan dari pihak atas yang harus dilakukan.¹³ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengunduran diri atas perintah pengusaha menunjukkan adanya pengaruh dari luar yang memengaruhi keputusan pekerja tersebut.

¹² Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 3(4), 3989-4004.

¹³ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemdikbud. (n.d.). Perintah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. Diambil 29 Maret 2026, dari <https://kbbi.web.id/perintah>

Sebagai hasilnya, pekerja tidak secara alami atau sukarela mengundurkan diri, melainkan ada faktor eksternal yang mendorongnya untuk melakukan pengunduran diri tersebut.

Apabila situasi tersebut dikaji melalui lensa hukum perjanjian perdata, maka kondisi yang melingkupi pembuatan surat pengunduran diri itu mengandung indikasi kuat adanya gangguan terhadap kebebasan berkehendak atau yang dalam tradisi hukum Belanda dikenal sebagai *wilsgebreuk*. Pasal 1321 KUH Perdata menegaskan bahwa “*Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.*” Jika dikaitkan dalam konteks permasalahan dalam putusan *a quo*, kondisi yang dihadapi Penggugat dalam, yakni tidak akan mendapatkan surat pengalaman kerja yang dibutuhkan untuk mencairkan dana BPJS Ketenagakerjaan apabila tidak membuat surat pengunduran diri, secara jelas merupakan bentuk tekanan ekonomi yang secara nyata mempengaruhi kebebasan kehendak Penggugat dalam mengambil keputusan.

Hal ini juga sejalan dengan doktrin *undue influence* atau yang kerap dikenal dengan “Penyalahgunaan Keadaan” (*misbruik van omstandighede*) dalam hukum Indonesia. Doktrin yang dalam sistem hukum Inggris kerap dikenal sebagai *undue influence*, secara historis telah mengakar sejak era pertengahan (abad ke-15) dan secara bertahap berkembang menjadi instrumen penting dalam pertimbangan yudisial negara tersebut, khususnya pada era abad ke-19.¹⁴ Adapun Menurut Asikin Kusumah Atmadja, penyalahgunaan keadaan diartikan sebagai faktor yang menghalangi atau mengganggu kebebasan berkehendak dalam suatu persetujuan. Unsur utamanya ada dua: menimbulkan kerugian besar pada satu pihak dan memanfaatkan kesempatan secara tidak semestinya.¹⁵

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, dengan mempertimbangkan konstruksi cacat kehendak tersebut di atas, maka menurut hemat penulis penilaian hakim dalam putusan *a quo* sesungguhnya tidak hanya berdasar pada analisis ketenagakerjaan semata, melainkan selaras pula dengan prinsip fundamental hukum perjanjian yang menghendaki bahwa setiap pernyataan kehendak (dalam konteks surat pengunduran diri) harus lahir dari kehendak yang bebas, tanpa paksaan, dan tanpa adanya penyalahgunaan keadaan. Surat pengunduran diri seharusnya lahir dari keputusan sukarela pekerja, didasarkan pada pertimbangan pribadi, bukan karena paksaan dari perusahaan atau pihak mana pun. Jika terjadi pemaksaan, pekerja dapat merasa terpaksa mengundurkan diri padahal sebenarnya mereka tidak menghendakinya. Kondisi ini secara langsung memengaruhi penilaian tentang apakah pekerja sungguh-sungguh merencanakan pengunduran diri secara sukarela.¹⁶

2. Konteks Pelanggaran Prosedural Pengunduran Diri Secara Normatif Yang Mempengaruhi Keabsahan Pengunduran Diri

Dalam menilai keabsahan pengunduran diri melalui konteks secara normatif, majelis hakim dalam perkara *a quo* mendasarkan *ratio decidendi* pada ketentuan pengaturan yang terdapat pada Pasal 154A ayat (1) huruf i UU No. 6 Tahun 2023 *jo*. Pasal 36 huruf i PP No. 35 Tahun 2021. Norma tersebut pada intinya menetapkan serangkaian prasyarat yang bersifat kumulatif yang seluruh syarat harus terpenuhi sekaligus, yakni: pertama, penyampaian permohonan secara tertulis dengan tenggang waktu minimum tiga puluh hari sebelum tanggal efektif; kedua, ketiadaan ikatan dinas yang masih berlaku; dan ketiga, pekerja tetap menjalankan kewajibannya hingga tanggal efektif pengunduran diri. Pengujian terhadap persyaratan prosedural ini mengungkap bahwa pengunduran diri Penggugat secara nyata

¹⁴ Hernoko, A. Y., & Anand, G. The application of circumstance abuse doctrine (Misbruik Van Omstandigheden) on judicial practice in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, (2017): 12

¹⁵ Bernadeta Resti Nurhayati, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian”, *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, (2019): 15

¹⁶ Silaban, A. S., & Yudhantaka, L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perusahaan Atas Paksaan Dalam Pembuatan Surat Pengunduran Diri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 178-193.

tidak memenuhi syarat pertama, dikarenakan sesuai fakta persidangan yang ada, “Penggugat terakhir masuk bekerja tanggal 16 Agustus 2023 dan kemudian surat pengunduran diri diserahkan kepada Tergugat tanggal 24 Agustus 2023 yang mana surat pengunduran diri tersebut tertulis tanggal 18 Agustus 2023, setelah tanggal 28 Agustus 2023 Penggugat baru menerima surat pengalaman kerjanya dari Tergugat”. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa surat pengunduran diri sama sekali tidak diajukan 30 hari sebelum tanggal yang dikehendaki sebagai mulainya pengunduran diri. Jarak waktu antara penyerahan surat dengan tanggal terakhir kerja bahkan hanya beberapa hari, sangat jauh dari ambang batas 30 hari yang dipersyaratkan.

Perlu pula dicermati bahwa pelanggaran tersebut tidak hanya terjadi pada syarat pertama, melainkan secara bersamaan juga pada syarat ketiga, yakni kewajiban pekerja untuk tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. Justru dalam perkara ini Penggugat lah yang diperintahkan oleh Tergugat melalui perintah yang diberikan oleh Martinus untuk tidak masuk kerja lagi sejak 16 Agustus 2023 dan karenanya Penggugat tidak dapat memenuhi syarat tersebut bukan karena kelalaiannya sendiri, melainkan karena larangan yang diterbitkan sepihak oleh pengusaha. Pelanggaran dua dari tiga syarat kumulatif ini semakin memperkuat dasar ketidakabsahan pengunduran diri Penggugat.

Selain ketentuan normatif yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan, majelis hakim juga merujuk pada Pasal 31 Peraturan Perusahaan PT. Kiat Putra Jaya (sebagaimana disebutkan sebagai bukti T-6 putusan tersebut) yang merupakan peraturan internal yang ditaati setiap orang yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut, dan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tanggal 30 Desember 2022, yang pada intinya mewajibkan pekerja yang hendak mengundurkan diri untuk mengajukan permohonan secara tertulis kepada pengusaha sekurang-kurangnya 1 bulan sebelumnya. Adapun pernyataan tersebut dapat dibuktikan melalui klausul, yang pada intinya menjelaskan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri wajib mengajukan permohonan secara tertulis kepada pengusaha paling sedikit satu bulan sebelumnya, dan atas pengunduran diri tersebut pekerja hanya berhak memperoleh uang pengganti hak sebagaimana diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 dan PP 35 Tahun 2021). Peraturan perusahaan yang telah mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan tersebut berlaku sebagai *lex specialis* bagi seluruh pihak dalam lingkup perusahaan PT. Kiat Putra Jaya, sehingga pelanggarannya memiliki bobot yuridis mandiri di samping pelanggaran norma perundang-undangan yang berlaku umum.

Lebih jauh dari sekedar pelanggaran prosedural, rangkaian tindakan pengusaha sebagaimana terjadi dalam perkara ini, turut dapat dikonstruksikan sebagai bentuk “penyelundupan hukum” atau *fraus legis*. Menurut Van Dorsten *Fraus legis* memiliki dua unsur utama, yaitu adanya niat dan akibat. Niat tersebut harus berupa keinginan untuk menghindari ketentuan hukum yang berlaku, sedangkan akibatnya adalah melemahnya atau tereduksinya keberlakuan hukum tersebut.¹⁷ Dengan mana berdasarkan pengertian tersebut, *fraus legis* merupakan suatu tindakan yang secara sengaja dilakukan untuk menghindari berlakunya ketentuan hukum, dengan cara yang secara formal tampak sah, namun secara substansi bertujuan untuk melemahkan atau menggagalkan tujuan hukum tersebut. Dengan demikian, suatu perbuatan dapat dikategorikan sebagai *fraus legis* apabila mengandung unsur niat untuk menghindari hukum dan menimbulkan akibat berupa tidak efektifnya penerapan hukum yang seharusnya berlaku. Hal mana, jika dikaitkan dalam

¹⁷ Van Staden, M. (2021). *Fraus Legis in constitutional law: The case of expropriation* "without" or "for" nil" compensation. Potchefstroom Electronic Law Journal (PELJ), 24(1), 1-31.

konteks ketenagakerjaan, maka pemaksaan surat pengunduran diri merupakan penggunaan instrumen hukum yang sah secara formal, yakni hak pekerja untuk mengundurkan diri namun dimanfaatkan oleh pengusaha secara manipulatif untuk menghindari kewajiban pembayaran pesangon dan kompensasi PHK lainnya juga dapat termasuk dalam kategori *fraus legis*. Lebih lanjut, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hakim di atas tersebut, jika dikaitkan dalam konteks tujuan-tujuan hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Dengan mana menurutnya cita hukum (*Idee des Rechts*) yang dilembagakan dalam suatu bentuk negara hukum, dapat diklasifikasikan ke dalam tiga prinsip umum, yaitu: *purposiveness* (kemanfaatan) (*Zweckmassigkeit*), *justice* (keadilan) (*Gerechtigkeit*), dan *legal certainty* (kepastian hukum) (*Rechtssicherheit*).¹⁸ Maka secara jelas menurut hemat penulis, *ratio decidendi* dalam putusan *a quo* (dalam konteks normatif) yang dilakukan oleh hakim telah mewujudkan ketiga nilai bagi penggugat. Kepastian hukum tercermin dari sikap hakim yang mendasarkan pertimbangannya pada norma yang jelas dan terukur (Pasal 154A ayat 1 UU No. 6 Tahun 2023 *jo.* Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021 serta Pasal 31 Peraturan Perusahaan). Keadilan tercermin dari upaya hakim mengembalikan posisi pekerja sebagai subjek hukum yang terlindungi dari tekanan dan pemaksaan dalam hubungan industrial. Kemanfaatan tampak dari konsekuensi hukum yang dijatuhkan sebagai instrumen korektif terhadap praktik PHK terselubung, yang menciptakan efek jera bagi pengusaha.

Dengan demikian, majelis hakim mengkonstruksi alur penilaian yang logis dan runtut: perusahaan telah lebih dahulu secara sepihak mengakhiri kehadiran Penggugat di tempat kerja melalui larangan masuk, surat pengunduran diri kemudian dibuat bukan atas kehendak bebas Penggugat melainkan sebagai prasyarat administratif yang dipaksakan perusahaan, surat tersebut pun tidak memenuhi persyaratan prosedural yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan. Keseluruhan rangkaian fakta ini menyebabkan majelis hakim menyatakan pengunduran diri Penggugat tidak sah menurut hukum ketenagakerjaan, dan oleh karenanya larangan masuk kerja dari Tergugat dikualifikasikan sebagai PHK sepihak yang tidak sah.

Bagaimana akibat hukum dari ketidakabsahan pengunduran diri dalam putusan tersebut?

Penegasan bahwa pengunduran diri yang telah dilakukan oleh Penggugat tidak sah secara hukum dan bahwa tindakan perusahaan merupakan PHK sepihak yang melawan hukum membuka pintu bagi serangkaian akibat hukum yang mengikutinya. Yang mana akibat hukum dalam konteks ini menurut hemat penulis sangatlah berkorelasi dengan salah satu perlindungan hukum tenaga kerja menurut Soepomo, yang menurutnya dibagi menjadi 3 (tiga), yakni Perlindungan ekonomis yang merupakan jaminan bagi tenaga kerja untuk memperoleh penghasilan yang layak, termasuk ketika mereka tidak dapat bekerja di luar kehendaknya, Perlindungan sosial mencakup jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, serta hak untuk berorganisasi, dan perlindungan teknis berupa jaminan keselamatan dan keamanan kerja.¹⁹ Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka perlindungan ekonomis merupakan konteks yang paling relevan untuk dikaitkan terhadap pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja yaitu berupa uang kompensasi yang didalamnya terdapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.²⁰ Dengan mana, hal tersebut

¹⁸ Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S. Hiariej, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum: Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum*, Depok, Rajawali Pers, 2021, hlm. 189.

¹⁹ Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Dan Keadilan*, 35-44.

²⁰ Alfares, F., & Effendy, D. (2023, January). Pemberian Uang Kompensasi kepada Pekerja oleh Perusahaan karena Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. In *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 3, No. 1, pp. 463-468).

terimplementasikan atas dasar majelis hakim dalam putusan *a quo* yang kemudian beralih pada penetapan hak-hak Penggugat yang wajib dipenuhi oleh Tergugat, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 40 ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021, yang berbunyi “*Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*”

1. Akibat hukum pertama menyangkut uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Berdasarkan masa kerja Penggugat selama 9 tahun 3 bulan atau lebih dari 9 tahun, majelis hakim menetapkan uang pesangon sebesar Rp29.871.207,00 (9 x Rp3.319.023,00) dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp13.276.092,00 (4 x Rp3.319.023,00) sehingga total untuk kedua komponen ini adalah Rp43.147.299,00. Angka upah yang digunakan adalah Rp3.319.023,00 yang merupakan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2023 berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts. 1783/XII/2022. Adapun rincian terkait hal tersebut, sebagaimana disesuaikan dengan pengaturan yang ada, yakni Pengaturan Kompenasi Pesangon (Pasal 40 ayat 2 huruf i PP No. 35 Tahun 2021), dan Pengaturan Kompensasi Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 40 ayat 3 huruf c PP No. 35 Tahun 2021).

2. Akibat Hukum kedua berkenaan dengan uang penggantian cuti.

Majelis hakim menyatakan bahwa Penggugat berhak atas penggantian hak cuti tahun 2023 yang belum diambil, terhitung dari bulan Januari hingga Agustus 2023, yaitu selama 8 bulan. Oleh karena hal tersebut maka hak kompensasi yang didapatkan oleh penggugat sebesar Rp1.062.087,36 ($8/25 \times 3.319.023,00$). Patut dicatat bahwasanya hakim dalam putusan *a quo* menggunakan rumus $8/25$ dan bukan $12/25$ sebagaimana yang dituntut Penggugat, karena Penggugat hanya bekerja selama 8 bulan di tahun 2023 sebelum hubungan kerjanya dinyatakan berakhir. Angka upah yang digunakan adalah Rp3.319.023,00 yang merupakan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2023 berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts. 1783/XII/2022. Adapun rincian terkait hal tersebut, sebagaimana disesuaikan dengan pengaturan yang ada, yakni dalam Pengaturan Kompenasi Uang Penggantian Cuti (Pasal 40 ayat 4 huruf a PP No. 35 Tahun 2021).

3. Akibat Hukum ketiga menyangkut tuntutan kekurangan upah Penggugat dari bulan Januari hingga Agustus 2023.

Penggugat mendalilkan bahwa upah yang diterimanya di bawah upah minimum. Namun berdasarkan bukti T-7 yang terdapat dalam putusan *a quo* (berupa slip gaji atas nama Penggugat), terbukti bahwa Penggugat menerima upah total Rp3.500.000,00 per bulan, yang melampaui upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2023 sebesar Rp3.319.023,16. Dengan demikian, majelis hakim menurut hemat penulis dengan tepat menolak tuntutan kekurangan upah tersebut karena tidak didukung oleh bukti yang ada.

4. Akibat Hukum keempat menyangkut tuntutan tunjangan hari raya (THR) Natal dan Tahun Baru 2023/2024.

Dengan mana, hal tersebut diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (selanjutnya disebut “Permenaker No. 6 Tahun 2016”). Pada dasarnya, ketentuan tersebut menegaskan bahwa pekerja atau buruh dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam kurun waktu 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan tetap memiliki hak untuk menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Dikarenakan dalam hal ini Penggugat adalah pekerja PKWTT dan telah berhenti bekerja sejak Agustus 2023, sementara Hari Natal jatuh pada Desember 2023, maka batas waktu 30 hari dimaksud tidak terpenuhi dan oleh karenanya tuntutan THR ini ditolak oleh majelis hakim. Menurut hemat penulis, akibat hukum yang disebabkan oleh penolakan ini dapat dipahami sebagai penerapan norma yang ketat namun konsisten, mengingat saat

penghentian kerja telah jauh melampaui 30 hari menjelang hari raya. Meski demikian, penolakan tuntutan THR ini layak untuk dipertanyakan kembali. Dalam putusan *a quo*, PHK secara *de facto* terjadi pada 16 Agustus 2023 (saat larangan masuk kerja), namun secara yuridis baru ditetapkan melalui putusan pengadilan yang diucapkan pada 7 Agustus 2024 (sebagaimana ditegaskan dalam putusan yang diberikan hakim “*Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan.*”) Apabila tanggal efektif PHK ditentukan berdasarkan penetapan hakim dan bukan berdasarkan larangan masuk kerja *de facto*, terdapat argumentasi bahwa hubungan kerja secara hukum masih berlangsung hingga putusan dijatuhkan, yang berarti Penggugat secara teori masih dapat berstatus sebagai pekerja saat Natal 2023.

5. Akibat Hukum kelima adalah penetapan upah proses yang nilainya cukup signifikan.

Atas dasar Pasal 157A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 yang berbunyi “*Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya*”, majelis hakim dalam *ratio decidendi* putusan *a quo* menetapkan bahwa selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung, Tergugat berkewajiban membayarkan upah kepada Penggugat. Pada dasarnya, upah proses merupakan bentuk kompensasi atas ketidakpastian yang dialami pekerja selama berlangsungnya penyelesaian sengketa. Hal mana itu turut diperkuat SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada tanggal 29 Desember 2015 (selanjutnya disebut “SEMA No. 3 Tahun 2015”). Pada dasarnya, ketentuan tersebut menegaskan bahwa setelah diterbitkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 pada 19 September 2011 terkait upah proses, amar putusannya mewajibkan pengusaha untuk membayarkan upah proses selama enam bulan. Lebih lanjut, maka ketentuan SEMA No. 3 Tahun 2015 pada hakikatnya mengatur bahwa hakim di tingkat pertama (Pengadilan Hubungan Industrial), kasasi, maupun peninjauan kembali yang menangani sengketa pemutusan hubungan kerja wajib mewajibkan pengusaha membayar upah proses kepada pekerja selama enam bulan, tanpa memedulikan apakah pekerja tersebut masih aktif bekerja atau sedang menjalani skorsing oleh pengusaha.²¹

Dalam konteks permasalahan ini, majelis hakim pun telah memunculkan akibat hukum berupa penetapan upah proses selama 6 bulan terhitung sejak dimulainya proses penyelesaian perselisihan pada Januari 2024, sehingga nilainya adalah Rp19.914.138,00 (6 x Rp3.319.023,00). Penetapan 6 bulan ini merupakan batas yang dianggap wajar, sedangkan kelebihan masa penyelesaian tidak lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Angka upah yang digunakan adalah Rp3.319.023,00 yang merupakan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2023 berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts. 1783/XII/2022. Adapun rincian terkait hal tersebut, sebagaimana disesuaikan dengan pengaturan yang ada, yakni (SEMA No. 3 Tahun 2015) yang pada intinya ketentuan tersebut menekankan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah proses kepada pekerja atau buruh selama jangka waktu enam bulan.

Sehingga berdasarkan elaborasi akibat-akibat hukum diatas (yakni mendapatkan kompensasi hak penggugat karena adanya ketidakabsahan permohonan pengunduran diri yang melanggar ketentuan yang dalam dalam ruang lingkup ketenagakerjaan), maka secara keseluruhan, total hak Penggugat yang ditetapkan majelis hakim adalah Rp43.147.299,00 + Rp1.062.087,36 + Rp19.914.138,00 = Rp64.123.524,36, yang dibulatkan menjadi Rp64.123.524,00. Jumlah ini lebih rendah dari yang dituntut Penggugat sebesar Rp71.858.863, karena beberapa komponen tuntutan ditolak, yakni kekurangan upah dan

²¹ Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858-878.

tunjangan hari raya. Meskipun demikian, putusan *a quo* tetap merupakan kemenangan substantif bagi Penggugat mengingat pengakuan atas terjadinya PHK sepihak dan kewajiban perusahaan untuk membayar pesangon penuh beserta komponen-komponen kompensasi lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, dapat disimpulkan bahwa hakim menilai pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja tidak sah secara hukum. Penilaian tersebut didasarkan pada dua aspek. Pertama, dari faktor eksternal yang mempengaruhi kesukarelaan pekerja, hakim menemukan bahwa pengunduran diri terjadi akibat tekanan dari pengusaha. Pekerja dilarang masuk kerja setelah menolak membayar ganti rugi, kemudian dipaksa membuat surat pengunduran diri sebagai syarat untuk mendapatkan surat pengalaman kerja yang diperlukan guna mencairkan dana BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini menimbulkan cacat kehendak (*wilsgebrek*) dan merupakan bentuk penyalahgunaan keadaan (*undue influence*), sehingga surat pengunduran diri tidak lahir dari kehendak bebas pekerja. Kedua, dari aspek normatif, pengunduran diri tidak memenuhi syarat prosedural yang ditentukan dalam Pasal 154A ayat (1) huruf i UU No. 6 Tahun 2023 *jo*. Pasal 36 huruf i PP No. 35 Tahun 2021, yaitu pengajuan surat pengunduran diri selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri dan kewajiban pekerja tetap melaksanakan pekerjaan hingga tanggal tersebut. Selain itu, tindakan pengusaha juga melanggar Pasal 31 Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Hakim menyatakan bahwa larangan bekerja yang dilakukan pengusaha merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak sah dan batal demi hukum.

Akibat hukum dari tidak absahnya pengunduran diri adalah dinyatakan bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha yang melawan hukum, sehingga pengusaha berkewajiban untuk membayar seluruh hak pekerja. Hakim menghukum pengusaha untuk membayar uang pesangon sebesar Rp29.871.207,00, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp13.276.092,00, uang penggantian hak cuti sebesar Rp1.062.087,36, dan upah proses selama 6 (enam) bulan sebesar Rp19.914.138,00, sehingga total kompensasi yang harus dibayarkan adalah Rp64.123.524,36 (dibulatkan menjadi Rp64.123.524,00). Putusan ini tidak sekadar menegakkan hak individual penggugat, melainkan juga memberikan sinyal yurisprudensial yang tegas: bahwa mekanisme pengunduran diri yang dipaksakan tidak dapat dijadikan tameng bagi pengusaha untuk mengelak dari tanggung jawab hukum atas pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfares, F., & Effendy, D. (2023). Pemberian uang kompensasi kepada pekerja oleh perusahaan karena terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3(1), 463–468.
- Bagus Oktafian Abrianto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja; Pengantar, hakikat hubungan kerja dan Perkembangan hukum ketenagakerjaan*, Jakarta, Kencana, (2020).
- Bernadeta Resti Nurhayati, "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian", *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, (2019): 15
- Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak: Studi kasus putusan PN

- Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3989–4004.
- Gunadi, F. (2021). Upah proses dalam pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858–878.
- Hernoko, A. Y., & Anand, G. The application of circumstance abuse doctrine (Misbruik Van Omstandigheden) on judicial practice in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, (2017): 12
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). Pekerja atau buruh. Diakses dari <https://kbbi.web.id/pekerja-atau-buruh>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). Perintah. Diakses dari <https://kbbi.web.id/perintah>
- Kusumawati, M. P. (2020). Perlindungan hukum pekerja pasca PHK melalui pengunduran diri. *Literasi Hukum*, 4(1), 52–61.
- Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK, Tangerang, Visi Media, (2006).
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2015). *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan*.
- Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 35–44.
- Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Kencana, (2020).
- Nindry Sulistya Widiastani, Pengantar Hukum Peerburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja, Yogyakarta, PT Kanisius, 2024 (Cetakan ke-3) hlm
- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. (2024). *Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (edisi Revisi)*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, (2013).
- Silaban, A. S., & Yudhantaka, L. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan atas paksaan dalam pembuatan surat pengunduran diri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 178–193.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, (2001)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Van Staden, M. (2021). Fraus Legis in constitutional law: The case of expropriation" without" or for" nil" compensation. *Potchefstroom Electronic Law Journal (PELJ)*, 24(1), 1-31.
- Wiryawan, I. W. G. (2021). Pengunduran diri sukarela sebagai penyelundupan hukum pemutusan hubungan kerja selama pandemi COVID-19. *Jurnal Mimbar Keadilan*, 14(3), 29–38.
- Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S. Hiariej, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum: Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum*, Depok, Rajawali Pers, (2021).