

Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri

Sella Petrix Pelupessy^{1*}, Berd Elkiopas Pelupessy², Sobardo Hamonangan³

¹⁻³Fakultas Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Cenderawasih, Jayapura-Papua, Indonesia

Email : ^{1*}sellapelupessy428@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak - Penelitian yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri. Tujuan penelitian untuk mengalisis substansi hukum pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia khususnya berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dan peranan aparatur pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat dari pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif, yaitu penelitian atas dasar hukum yang dikonsepk dan dikembangkan atas dasar doktrin aliran positivisme yang bercirikan sebagai lex atau lege bukan lagi sebagai ius. Adapun tipe penelitian yang dilakukan, dari sudut bentuknya, merupakan penelitian deskriptif yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa substansi akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, ialah perumusannya masih belum lengkap dan luas (komprehensif), sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (unpredictable). Oleh sebab itu aparatur pemerintah memberikan nuansa yang positif dan bertindak arif dalam menyikapi kekaburuan norma terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, dan bukannya menjadikan kekaburuan norma tersebut sebagai ajang untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri maupun golongannya, dan diharapkan juga peraturan pelaksana yang dibuat aparatur itu menciptakan iklim yang adil (fairness), di mana terdapat perlakuan yang sama kepada semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak-Hak Pekerja, Akibat Pemutusan, Hubungan Kerja, Mengundurkan Diri.

Abstract - The research entitled "Legal Protection of Workers' Rights Due to Termination of Employment Due to Resignation." The purpose of this research is to analyze the substance of labor regulations in Indonesia, particularly regarding the legal protection of workers' rights related to termination of employment due to resignation and the role of government officials in the labor sector in providing legal protection for workers' rights due to termination of employment due to resignation. The research method used is normative law, namely research based on law conceptualized and developed on the basis of the doctrine of positivism which is characterized by lex or lege rather than ius. The type of research conducted, in terms of its form, is descriptive research aimed at obtaining suggestions regarding what should be done to overcome certain problems. The results of this research reveal that the substance of legal protection for workers' rights related to termination of employment due to resignation in Article 162 paragraph (1) is correlated with Article 156 paragraph (4) letter c of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower regarding housing replacement and medical treatment, and treatment is set at 15% (fifteen percent) of severance pay and/or long service award money, the formulation is still incomplete and broad (comprehensive), thus creating legal uncertainty (unpredictable). Therefore, government officials provide a positive nuance and act wisely in responding to the ambiguity of norms related to termination of employment due to resignation, and not make the ambiguity of these norms an opportunity to gain benefits for themselves or their groups, and it is also hoped that the implementing regulations made by the officials will create a fair climate (fairness), where there is equal treatment for all parties related to industrial relations.

Keywords: Legal Protection, Workers' Rights, Consequences of Termination, Employment Relations, Resignation.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap manusia atau individu memiliki keinginan untuk dapat memenuhi akan kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup primer maupun kebutuhan hidup sekunder, oleh karena itu di dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya, maka sejatinya individu tersebut harus melakukan

suatu usaha atau pekerjaan dengan kemampuan yang ada pada dirinya, baik dengan kemampuan intelektualnya maupun kemampuan fisiknya, karena sebagai individu, manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah. Sehingga setiap individu tersebut harus berusaha atau melakukan pekerjaan yang dapat dilakukannya. Tujuan seseorang ingin melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan kelurganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Nandang Mulyasantosa, 1981).

Di globalisasi saat ini setiap manusia sebagai mahluk sosial atau *zoon politicon* tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja, karena dalam usaha untuk mencapai keperluan hidupnya, manusia perlu mendapat bantuan orang. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya, hal ini dilatarbelakangi untuk membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (*reward*) dari hasil penjualan produksi yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya di lain sisi pihak pekerja akan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Dengan adanya hal-hal yang berkenaan dengan hubungan antara manusia dengan manusia di dalam hubungan kerja itu, negara senantiasa berusaha dalam melakukan suatu perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak-pihak tersebut, hal itu dilakukan negara dengan latar belakang untuk menghindari terjadi suatu penyimpangan maupun pelanggaran di dalam proses hubungan kerja yang dapat merugikan salah satu pihak dalam dunia kerja atau hubungan kerja. Selain itu juga, latar belakang negara mengambil alih (*take over*) akan masalah di bidang ketenagakerjaan tersebut karena berkaitan juga dengan identitas negara kita sebagai negara hukum (*rechtsstaat*). Di mana pada masyarakat yang demokratis dan berpegangan pada prinsip negara hukum (*Rule of Law*), hukum seharusnya telah mencerminkan rasa keadilan masyarakat karena hukum tersebut harus bersifat aspiratif, sehingga hukum yang ditegakan mencerminkan rasa keadilan dan kepastian hukum, sebagaimana yang telah diaspirasikan oleh masyarakat (Sutan Remy Sjahdeini, 2006). Di mana sejak Indonesia merdeka, perkembangan dan pembentukan konstruksi hukum dilakukan dan dilaksanakan dengan pesat. Hal ini selaras dengan asas negara kita, yaitu asas negara hukum dan bukan kekuasaan (Soetomo, 1983).

Didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 Ayat (2) yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari uraian pasal tersebut dapat dikatakan bahwa negara menjamin akan setiap warga negaranya untuk memiliki sebuah pekerjaan, di mana hal ini diharapkan supaya setiap warga negaranya mempunyai sebuah kehidupan yang layak dan sejahtera dan dapat mewujudkan sebuah kesejahteraan sosial di ini. Hal di atas merupakan sebagai konsekuensi asas negara hukum, bahwa pemerintah diberikan kewenangan untuk ikut campur tangan dalam kegiatan masyarakat agar dapat dengan leluasa melaksanakan tugas-tugasnya dalam membangun kesejahteraan masyarakat (Bashan Mustafa, 1985).

Kemudian dengan adanya suatu campur tangan dari pihak pemerintah yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut maka untuk mewujudkan amanat itu selayaknya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sudah seharusnya diarahkan untuk menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sehingga pekerja/buruh akan dapat hidup yang layak dengan keluarganya, kemudian dengan majunya di sektor bidang ketenagakerjaan tersebut maka senantiasa akan membuat suatu peningkatan stabilitas perekonomian bangsa.

Adapun semuanya tertuang dalam tujuan pembangunan ketenagakerjaan juga dapat di lihat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun di samping itu Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagaimana disebut di bawah, yakni:

- a) Serangkaian peraturan baik yang tertulis dan yang tidak tertulis;
- b) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;
- c) Adanya orang bekerja di bawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa;
- d) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya (Abdul Khakim, 2003).

Namun selama ini belum ada perimbangan antara tersedianya lapangan kerja dan pencari kerja karena kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan dengan masalah. Salah satunya antara lain, rendahnya keterampilan yang dimiliki pencari kerja, selain itu tingkat produktivitas tenaga kerja, distibusi tenaga kerja yang tidak merata baik regional maupun sektoral serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja (I Nengah Subagia, 2005).

Akan tetapi melihat faktor-faktor sebagaimana tertuang di atas, terdapat pengaruh yang besar juga dalam memancing iklim investasi atau penanaman modal di Indonesia, hal tersebut dikarenakan pada prinsipnya suatu kegiatan penanaman modal asing pada suatu perusahaan di suatu Negara bertujuan mencari keuntungan saja (*economic opportunity*). Keuntungan tersebut dapat diperoleh dari berbagai faktor: upah buruh yang murah, dekat dengan sumber bahan mentah, luasnya pasar yang baru, menjual teknologi (merek, paten, rahasia dagang, design industri), menjual bahan baku untuk dijadikan barang jadi; insentif untuk investor; dan status khusus Negara-negara tertentu dalam perdagangan internasional (Erman Rajagukguk, 2007).

Kemudian terkait dengan itu melihat faktor Negara maju datang ke suatu negara karena upah buruh yang murah dikarenakan untuk menekan biaya produksi, perusahaan Negara-negara maju melakukan investasi di negara-negara berkembang bertujuan untuk mendapat upah buruh yang murah. Kebanyakan Negara berkembang memiliki tenaga kerja yang melimpah, dengan tingkat upah yang jauh lebih murah dibandingkan upah buruh untuk pekerjaan yang sama di negara-negara maju. Dengan menanamkan modal di negara berkembang yang memiliki tenaga kerja yang melimpah, para investor dapat mengembangkan modalnya atau usahanya dengan ongkos atau biaya yang murah.

Diawali dengan masalah substansi yang kurang komprehensif dalam perumusannya, terhadap perlindungan hukum akan hak-hak pekerja/buruh terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja/buruh tersebut melakukan pengunduran diri dari sebuah perusahaan tempatnya bekerja yang tertuang dalam Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c, karena terkait dengan masalah tersebut maka timbul adanya suatu perbedaan-perbedaan pendapat yang menyatakan bahwa seorang pekerja/buruh mendapatkan atau tidak haknya akan uang penggantian hak yang telah ditentukan dalam Pasal 156 Ayat (4) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Perbedaan-perbedaan pendapat tersebut dapat dilihat dari beberapa keputusan atau peranan dari pejabat-pejabat atau aparatur di pemerintahan yakni eksekutif pada Keputusan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dari perbedaan-perbedaan pendapat ini dapat menjadi indikasi bahwa adanya suatu kekaburuan norma dan juga pertentangan norma antara norma yang memiliki hierarki yang lebih tinggi dengan norma yang di bawahnya, dan selain itu juga terdapat kesan bahwa hukum itu dipengaruhi oleh politik dalam artian penguasa yang memimpin di era tersebut, pandangan tersebut selaras dengan aliran *Critical Legal System*, di mana aliran tersebut mempunyai pandangan bahwa "*Law is Politic*", yang berarti hukum merupakan kristalisasi politik yang berkembang di era tersebut dan hukum tidak dapat lepas atau berdiri sendiri (*independent*) tanpa pengaruh dari politik dan faktor-faktor sosial lainnya, karena bagaimanapun juga "Tenaga kerja ini merupakan suatu faktor yang menentukan dalam hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja, oleh karena itu perlu pengaturan yang sebaik-baiknya."

Hal tersebut untuk melindungi atau memberikan perlindungan hukum terhadap hak-haknya dalam bidang ketenagakerjaan. "Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh, pengusaha/majikan, dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses produksi harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh (Anonim, 1987).

Kemudian berangkat dari adanya peraturan pelaksana tersebut penulis juga ingin mengetahui secara detail korelasi antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksana tersebut yang ditinjau dari perspektif hirarki peraturan perundang-undangan yang berlaku, apakah dapat memungkinkan peraturan pelaksana tersebut dijadikan petunjuk lebih lanjut dari undang-undang tersebut atau sebaliknya tidak memungkinkan sebagaimana yang tertuang dalam TAP MPR NO.III/MPR/2000 dan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif, yaitu penelitian atas dasar hukum yang dikonsepkan dan dikembangkan atas dasar doktrin aliran postivisme yang bercirikan sebagai lex atau lege bukan lagi sebagai ius. Adapun tipe penelitian yang dilakukan, dari sudut bentuknya, merupakan penelitian deskriptif yang ditujukan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu. Sebagai suatu penelitian hukum normatif, penelitian ini mengacu pada analisis norma hukum, dalam arti law as it is written in the books (hukum dalam peraturan perundang-undangan). Dengan demikian objek yang dianalisis adalah norma hukum, yaitu mengkaji peraturan perundangundangan mengenai ketenagakerjaan yang dikorelasikan dengan aspek kepastian hukum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri

Pembangunan dalam artian yang seluas-luasnya, meliputi segi kehidupan masyarakat, dan tidak hanya segi ekonomi belaka, tetapi juga spiritual. Semua masyarakat yang sedang membangun dicirikan adanya suatu perubahan, bagaimanapun pembangunan didefinisikan dan apapun ukuran yang digunakan. Peranan hukum dalam pembangunan adalah untuk menjamin perubahan yangterjadi dengan teratur. Oleh karena pembangunan melibatkan segala segi kehidupan masyarakat, maka seorang ahli hukum di dalam masyarakat yang sedang membangun, mesti pula memperhatikan interaksi antara hukum dengan faktorfaktor yang lain dalam perkembangan masyarakat, seperti faktor ekonomi, sosial, budaya dan teknologi. Dengan perkataan lain, proses pembentukan undang-undang harus dapat semua hal yang erat hubungannya dengan masalah yang hendak diatur dalam undang-undang, manakala menginginkan undang-undang dapat menjadi suatu pengatur hukum yang baik dan efektif.

Begitu juga dengan Indonesia saat ini yang lagi gencar-gencarnya menarik minat para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia agar pembangunan ekonomi berjalan dengan baik, sehingga dengan hal tersebut menyebabkan konsekuensi logis bahwa negara kita harus memberikan suatu kepercayaan kepada investor itu dengan membuat suatu aturan main untuk satu tujuan yakni kepastian hukum (*legal certainty*). Berbicara dalam tataran perlindungan hukum, maka hal yang diulas di dalam bab ini ialah mengenai substance sebagai salah satu dari *legal system theory* yang dijabarkan oleh Friedman, di mana *the substance is composed of substantive rules and rules about how institution should be have*.

Di dalam bab ini akan memfokuskan akan produk dari regulator yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuat karena dipandang undang-undang sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tututan pembangunan ketenagakerjaan, di mana produk hukum ini menitikberatkan kepada pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual

berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kemudian undang-undang ini mempunyai cita-cita luhur yang ingin menempatkan tenaga kerja untuk mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga untuk mewujudkan cita-cita tersebut maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, dengan cara menjamin perlindungan akan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Adapun undang-undang (substance) dalam arti material adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh Penguasa Pusat maupun Daerah yang sah. Dengan demikian, maka Undang-Undang dalam materiil (selanjutnya disebut Undang-Undang) mencakup:

- a) Peraturan pusat yang berlaku untuk semua warga negara atau suatu golongan tertentu saja maupun yang berlaku umum di sebagian wilayah negara.
- b) Peraturan setempat yang hanya berlaku di suatu tempat atau daerah saja.

Dalam kerangka ketenagakerjaan, dapat dianalisa bahwa dengan adanya hubungan industrial tersebut tidak menutup kemungkinan terjadinya permasalahan atau perselisihan dalam pelaksanaanya. Menurut Charles D. Darke dalam Aloysius Uwiyono ialah "perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi bukan karena pelanggaran hukum."

- 1) Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dalam variable ini, penulis hendak menganalisa bahwa di era terdahulu di Indonesia perselisihan antara pekerja dan pengusaha dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan, namun saat ini dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial istilahnya terjadi perubahan menjadi Perselisihan Hubungan industrial. Di dalam istilah ini terdapat 4 jenis perselisihan yakni: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini menjadi lebih berkembang permasalahannya dikarenakan untuk memberikan suatu kejelasan kepada pengusaha maupun pekerja mengenai duduk permasalahan yang dihadapi, masuk ke dalam segmen perselisihan hubungan industrial yang mana dan di samping itu juga akan memberikan kemudahan kepada pihak-pihak tersebut untuk menyelesaikan suatu permasalahan tersebut di luar pengadilan hubungan industrial dan/atau di dalam pengadilan hubungan industrial.

- 2) Dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum.

Dalam variable ini, penulis mencoba menganalisa bahwa perselisihan hubungan industrial memang dapat terjadi karena adanya suatu pelanggaran hukum di mana salah satu pihak yang terkait dalam hubungan industrial yakni pekerja dan pengusaha melakukan suatu aksi yang memancing akan timbulnya perselisihan hubungan industrial, misalnya dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja, di mana pihak pengusaha tidak melakukan pembayaran pesangon sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Dapat juga terjadi bukan karena pelanggaran hukum.

Dalam variable terakhir ini, penulis mencoba menganalisa bahwa perselisihan hubungan industrial dapat terjadi bukan karena pelanggaran hukum. Di sini penulis mencoba memaparkan sebuah permasalahan mengenai PHK karena mengundurkan diri. Terkait dengan itu terdapat masalah perlindungan bagi pekerja yang perlu mendapatkan perhatian yaitu masalah substansi terhadap perlindungan hukum akan hak-hak pekerja/buruh terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja/buruh tersebut melakukan pengunduran diri dari sebuah perusahaan tempatnya bekerja yang tertuang dalam Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Dengan pasal ini maka setiap warga Negara Indonesia berhak untuk memperoleh pekerjaan tanpa terkecuali. Sehingga hukum yang kondusif bagi pembangunan sedikitnya mengandung lima kualitas yaitu, "stability", "predictability", "fairness", "education" dan kemampuan profesi hukum yang meningkat. Faktor stabilitas dan situasi yang dapat diprediksi merupakan dua syarat mutlak untuk terlaksananya fungsi sistem ekonomi dari suatu Negara.

Jenis Perlindungan tenaga kerja secara umum menurut Soepomo dan Asikin dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja luar kehendaknya;
- b) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Secara yuridis normatif kedudukan buruh adalah kuat, sebab Undang-Undang menempatkan seorang pekerja/buruh sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan pekerja/buruh sangat lemah sebab pekerja/buruh selalu ingin memperoleh suatu pekerjaan untuk mendapatkan gaji/upah dalam kelangsungan hidup pekerja/buruh tersebut dan keluarganya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara yuridis normatif, antara pekerja/buruh dan pengusaha sebenarnya tidak ada perbedaan dalam kedudukan masing-masing. Kedua belah pihak mempunyai kedudukan yang sama, dan harus mempertanggungjawabkan secara baik menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi seorang pekerja/buruh kehilangan pekerjaan merupakan sesuatu hal yang sangat besar pengaruhnya baik bagi pekerja/buruh maupun bagi keluarganya, karena dengan berakhirnya hubungan kerja berarti pekerja/buruh kehilangan mata pencarinya dan merupakan awal dari penderitaan pekerja/buruh apalagi jika tidak segera mendapatkan pekerjaan yang baru untuk menggantikan pekerjaan yang lama tersebut.

Untuk mengurangi beban pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut, maka Undang-Undang menetapkan dan mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Uang pesangon tersebut adalah "Uang yang diberikan kepada buruh/pegawai pada waktu terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang berdasarkan lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam (c.qgaji tiap bulan)".

Dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut maka pekerja/buruh akan mendapatkan sejumlah uang pesangon dari pihak perusahaan tempat ia bekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- 1) Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, tiga (tiga) bulan upah;
 - d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5(lima) bulan upah;
 - f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6(enam) bulan upah;
 - g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7(tujuh) bulan upah;
 - h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2(dua) bulan upah;
 - b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (dua) bulan upah;
 - c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas)tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (limabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapanbelas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluhan satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluhan empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c) penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Perubahan penghitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Anggota Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Badung tentang Ketenagakerjaan khususnya menyangkut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diterima pekerja/buruh karena akibat pemutusan hubungan kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini lebih memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan nominal yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih besar jumlahnya, sehingga memberikan angin segar kepada pihak pekerja, selama buruh masih mencari pekerjaan yang baru karena akibat pemutusan hubungan kerja.

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pengunduran diri/mengundurkan diri dari perusahaan tersebut maka pekerja/buruh itu akan memperoleh perlindungan hukum terhadap hak-haknya ialah sesuai dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah :

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberi uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauannya sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Oleh karena itu dapat dianalisa bahwa legislator sebagai pembuat undang-undang ketenagakerjaan ini ingin memberikan suatu kepastian hukum atau *legal certainty* kepada pihak-pihak yang berkecimpung di dunia ketenagakerjaan yakni pengusaha, pekerja dan pemerintah yang membutuhkan iklim yang kondusif dalam kemanfaatan atau efektivitas akan undang-undang ini.

3.2 Peranan Aparatur Pemerintah dalam Menyikapi Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Terkait Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri.

Berbicara mengenai aparatur pemerintah berarti jika dikorelasikan dengan teori hukum yang penulis gunakan berarti berbicara dalam tataran di mana para aparatur tersebut diberikan kewenangan membuat peraturan atau regulasi dalam pemenuhan akan tugas dan fungsinya, contoh peraturan dari apartur tersebut akan diulas oleh penulis sebagaimana di bawah ini. Di mana, Peraturan Lain ini kedudukannya lebih rendah dari Undang-Undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksana Undang-Undang.

Peraturan Lain yang dipergunakan ialah berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Peraturan lain ini meyakini tentang pelaksanaan dari Pasal 156 Ayat (4) Huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

1. Meznurut Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor B.468/DPHI/VII/2003 Dalam Perihal Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 162 Ayat (1) tentang Pengunduran Diri Pekerja/Buruh Sehingga Timbulnya Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa :
 - a) Bawa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada lagi mengatur tentang hak pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri untuk memperoleh uang penghargaan masa kerja namun dalam pasal 162 diatur bahwa bagi pekerja yang mengundurkan diri selain menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Dalam ketentuan tersebut, tidak lagi diatur adanya kewajiban pengusaha untuk membayarkan uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

- b) Dalam pasal 156 ayat 4 disebutkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi.
- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - 2) biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 3) penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- c) Bahwa oleh karena pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapat uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana butir 1 di atas, maka hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana angka 2 huruf c dengan sendirinya menjadi tidak ada. Sedangkan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud angka 2 huruf a, b dan d di atas tetap diperoleh sepanjang pekerja yang mengundurkan diri tersebut mempunyai hak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18.KP.04.29.2004, Perihal Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan menyebutkan bahwa :
- a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi mengatur adanya hak pekerja yang di PHK karena kesalahan berat atau mengundurkan diri untuk memperoleh uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja. Namun, sesuai pasal 158 ayat (3), pasal 162 ayat (1) dan pasal 168 ayat (3) pekerja yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)
 - b) Adapun mengenai uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pasal 156 ayat (4) adalah meliputi :
 - 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - 2) biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 3) penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
 - c) Penggantian uang perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, tetap diberikan kepada pekerja yang di PHK karena kesalahan berat atau mengundurkan diri dan dihitung berdasarkan masa kerja sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (2) untuk perhitungan uang pesangon dan pasal 156 ayat (3) untuk perhitungan uang penghargaan masa kerja.
 - d) Berkenaan dengan hal tersebut, maka penyelesaian perbedaan persepsi terhadap pelaksanaan perhitungan besarnya uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan didasarkan pada surat ini.
3. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/Sj-Hk/Viii/2007, Perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan menyebutkan bahwa :
- a. Pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) uang pisah.

- c. Uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada angka 2 meliputi :
 - 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - 2) biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 3) penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- d. Oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).

Kepala Sub Dinas Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja Dinas tenaga kerja Kabupaten Badung jika dilihat dari seringnya terjadi perubahan dalam peraturan lain sebagai petunjuk pelaksana atau peraturan lain akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini menyangkut uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dalam Pasal 156 Ayat (4), akibat pemutusan hubungan kerja mengundurkan diri itu maka dapat ditarik suatu analisa logis bahwa pasal tersebut masih kabur atau bias karena dirumuskannya tidak secara komprehensif oleh regulator saat itu, sehingga menyebabkan multi interpretasi di dalam penerapannya pada hubungan industrial.

Dari ketiga Peraturan Lain ini mempunyai 2 (dua) persepsi dalam menanggapi Pasal 156 Ayat (4) tentang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan akibat adanya pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dan mengundurkan diri, di mana menurut keputusan Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan bahwa hak pekerja/buruh jika melakukan pengunduran diri sehingga putusnya hubungan kerja dengan pihak pengusaha maka perlindungan hukumnya ialah pekerja/buruh tersebut hanya mendapat uang penggantian hak sebagaimana dalam pasal 156 ayat (4) hanyapada huruf a, b serta d saja dan huruf c tidak dapat di mana dikarenakan uang pesangon tidak ada dan uang penghargaan masa kerja tidak ada sehingga menyebabkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan juga tidak ada atau gugur dengan sendirinya.

Namun di sisi yang lain, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerangkan bahwa pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri itu mendapatkan uang penggantian hak secara keseluruhan termasuk uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2. biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3. penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- 4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

Dengan catatan bahwa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja diasumsikan ada, dan bisa dikalikan dengan 15% dari penggantian perumahan dan pengobatan untuk mendapatkan nominal yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja yang mengundurkan diri tersebut. Berbicara mengenai undang-undang ini juga berarti tentang bagaimana undang-undang ini dapat ditaati secara spontan bukan dengan paksaan, oleh sebab itu hukum harus mempunyai dasar-dasar berlakunya yang baik. Ada tiga dasar agar hukum mempunyai kekuatan berlaku secara baik yaitu dasar yuridis, sosiologis dan filosofis, karena peraturan perundang-undangan adalah hukum, maka peraturan perundang-undangan yang baik harus mengandung ketiga unsur tersebut. Yang tidak pernah dijelaskan adalah bagaimana imbalan antara ketiga unsur tersebut? Hal ini pada akhirnya

tergantung kepada pendekatan yang dipergunakan. Mereka yang mendekati hukum atau peraturan perundang-undangan secara formal tentu akan melihat unsur yuridis sebagai yang terpenting. Begitu pula mereka yang melihat hukum sebagai gejala sosial akan melihat unsur sosiologis sangat penting. Demikian pula mereka yang mengukur kebaikan hukum dari "rechtsidee" tentu akan menekankan pentingnya aspek filosofis. Namun di dalam skripsi ini, penulis lebih menitikberatkan pada pendekatan yuridis sebagai yang terpenting.

Apakah yang dimaksud dengan kaidah mempunyai dasar berlaku secara yuridis (*juridische gelding*). Dasar yuridis ini sangat penting dalam pembuatan peraturan perundang-undangan karena akan menunjukkan: Pertama, keharusan adanya kewenangan dari pembuat peraturan perundang-undangan. Setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh badan atau pejabat yang berwenang. Kalau tidak, peraturan perundangundangan itu batal demi hukum (van rechtswege nietig). Dianggap tidak pernah ada dan segala akibatnya batal secara hukum. Misalnya, undang undang dalam arti formal (wet in forme le zin) dibuat oleh Presiden dengan persetujuan DPR. Kedua, keharusan adanya kesesuaian bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur, terutama kalau diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi atau sederajat. Ketidaksesuaian bentuk ini dapat menjadi alasan untuk membatalkan perundang-undangan tersebut. Misalnya kalau UUD 1945 atau undang-undang terdahulu menyatakan bahwa sesuatu diatur dengan undangundang, maka hanya dalam bentuk undang-undanglah hal itu diatur. Kalau diatur dalam bentuk lain misalnya Keputusan Presiden, maka Keputusan Presiden tersebut dapat dibatalkan (*vernietigbaar*). Ketiga, keharusan mengikuti tata cara tertentu. Apabila tata cara tersebut tidak diikuti, peraturan perundang-undangan mungkin batal demi hukum atau tidak/belum mempunyai kekuatan hukum mengikat. Peraturan daerah dibuat oleh Kepala Daerah dengan persetujuan DPRD.82 Kalau ada Peraturan Daerah tanpa (mencantumkan) persetujuan DPRD maka batal demi hukum. Dalam undang-undang tentang pengundangan (pengumuman) bahwa setiap undang-undang harus diundangkan dalam Lembaran Negara sebagai satu-satunya cara untuk mempunyai kekuatan mengikat. Selama pengundangan belum dilakukan, maka undang-undang tersebut belum mengikat. Keempat, keharusan tidak bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang lebih tinggi tingkatannya. Suatu undang-undang tidak boleh mengandung kaidah yang bertentangan dengan UUD 1945. demikian pula seterusnya sampai pada peraturan perundang-undangan tingkat lebih bawah. Dalam hubungan dengan dasar yuridis ini peraturan pelaksana ditinjau dari pendekatan secara yuridis tersebut, di mana Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah batal demi hukum (van rechtswege nietig) dan/atau dapat dibatalkan (*vernietigbaar*), hal tersebut karena merujuk Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Surat edaran mestinya hanya sekedar menjelaskan atau memuat petunjuk teknis suatu peraturan umum. Tetapi tak jarang, membuat norma baru yang akhirnya membingungkan. Surat Edaran tidak termasuk kategori peraturan perundang-undangan. Meskipun muncul kesan sebagai peraturan, sifatnya hanya untuk kalangan intern. Dari segi materi muatan, biasanya sebuah Surat edaran menjelaskan atau membuat prosedur untuk mempermudah, atau memperjelas peraturan yang mesti dilaksanakan. Karena sifatnya hanya memperjelas, maka Surat edaran tidak boleh menabrak apalagi menegasikan peraturan perundang-undangan. Meskipun jarang menemukan Surat edaran yang demikian, Surat edaran tidak boleh menabrak UU, PP, atau Perpres misalnya. Surat edaran semacam itu dikeluarkan bisa karena faktor kesengajaan, bisa pula karena ketidaktahuan. Disebut kesengajaan karena pejabat tertentu menganggap punya diskresi untuk membuat norma tertentu. Secara hukum, pejabat boleh saja membuat diskresi asalkan terhadap apa yang belum diatur peraturan perundang-undangan. Itu sebabnya pejabat juga perlu melakukan harmonisasi peraturan sebelum menerbitkan regeling atau *beschiking*.

Demikian juga dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, seharusnya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, seharusnya jika dalam undangundang ketenagakerjaan bahwa pekerja yang mengundurkan diri mendapat hak-haknya secara keseluruhan, maka seharusnya juga surat edaran menteri tersebut

harus sejalan dengan undang-undangnya dan menjelaskan secara terperinci jika ada kekurangan jelasan di dalamnya, dan bukan justru sebaliknya memperkeruh permasalahan tersebut dengan cara membuat kebijakan yang justru bertentangan peraturan yang lebih tinggi.

Masyarakat dalam regulasi yang jelas dan pasti dari hukum agar dapat berhubungan dengan masyarakat sekitarnya secara pasti dengan mentaati dan menjalankan segala segi pergaulan dan bisnis sangat memerlukan pergaulan hidup. Tanpa ada peraturan yang jelas, masyarakat menjadi ragu-ragu untuk melangkah dalam melakukan apapun, sebab jika terjadi konflik kepentingan, maka hanya peraturan hukum yang diharapkan dapat memberikan jalan keluar. Jadi elemen reguler dari tujuan hukum adalah sangat penting sebagai salah satu elemen tujuan hukum. Di mana elemen reguler, yaitu dalam bentuk norma hukum yang memberikan kepastian penyelesaian bagi setiap persoalan di masyarakat tentang apa hukumnya atau bagaimana hukumnya atas suatu masalah tersebut. Jadi hukum di sini datang untuk tujuan menimbulkan tata dan kepastian hukum. Dengan demikian segi regulasi ini sangat penting dibutuhkan oleh masyarakat agar dapat bertindak sesuai dengan hukum untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan serta memberikan kepastian tentang apa yang harus dibuat oleh masyarakat dalam bidang kehidupan apapun menurut hukum agar tidak terjadi bentrokan.

Sehingga jika dilihat akan tujuan hukum ini dengan kenyataan di lapangan hukum ketenagakerjaan terkait mengundurkan diri, di mana peraturan pelaksananya sering berubah-ubah, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait mengundurkan diri dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat 4 huruf c, belum mampu memberikan kepastian hukum yang diharapkan, karena struktur dalam hal ini aparatur pemerintah masih harus melakukan penjelasan lebih lanjut akan ketentuan undang-undang tersebut terkait hak pekerja yang mengundurkan diri, dan seperti penulis bahas dalam bab sebelumnya bahwasanya hukum yang baik adalah hukum yang dapat diprediksi, namun bukan justru sebaliknya hukum dibidang ketenagakerjaan ini tidak dapat diprediksi terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri.

Di samping itu juga pada dasarnya diberlakukan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini, yakni lebih memberikan jaminan hukum akan sebuah keseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha, serta memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan bukan sebaliknya justru merugikan akan hak-hak pekerja dan lebih memberikan keuntungan bagi pihak pengusaha yang notabenenya pastinya pengusaha telah mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang dilakukan pihak pekerja selama proses hubungan industrial tersebut. Sehingga elemen keadilan dari tujuan hukum dapat terpenuhi, di mana elemen keadilan ini menyebutkan bahwa kehendak yang ajeg, untuk memberikan kepada masing-masing bagiannya. Keadilan mewajibkan manusia untuk menciptakan kedamaian dengan memberikan kepada orang lain bagiannya sesuai haknya dan hal itu harus dilakukan secara konsisten dan pasti, tidak boleh melakukan kesewenang-wenangan, dan pihak lain harus selalu diperhatikan sesuai dengan keberadaanya menurut hukum. Sehingga hukum yang bersifat fairness dapat terlaksana dengan baik.

Oleh karena itu, melihat dari analisa penulis sebaiknya aparatur pemerintah harus senantiasa menjaga kekondusifan dan keharmonisan dalam hukum ketenagakerjaan ini terkhusus mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, maupun di sektor lainnya pada bidang ketenagakerjaan, hal tersebut dikarenakan bahwa dengan menjaga kekondusifan tersebut diharapkan dapat memancing modal asing untuk datang ke Indonesia, sehingga penyerapan tenaga kerja yang signifikan juga terjadi, dan tujuan atau fungsi hukum sebagai suatu sarana penyokong pembangunan ekonomi negara juga dapat terealisasikan untuk menyejahterakan rakyat.

4. KESIMPULAN

Substasi akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, ialah perumusannya masih belum lengkap dan

luas (komprehensif), sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (unpredictable). Sedangkan Peranan aparatur pemerintah dalam hal menerbitkan peraturan pelaksana, ialah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga seharusnya peraturan pelaksana tersebut batal demi hukum dan/atau dibatalkan.

Adapun saran yang hendak penulis berikan dalam tesis ini untuk memberikan suatu solusi dari permasalahan yang ada, yakni: Pertama, sebaiknya pihak legislator dapat melakukan revisi akan ketentuan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja karena mengundurkan diri dan diharapkan ke depannya dapat lebih lengkap dan luas (komprehensif) dalam hal membuat suatu regulasi-regulasi (*substance*) terutama pada bidang-bidang yang penting seperti bidang ketenagakerjaan ini, agar diharapkan tidak terjadinya lagi kekaburuan norma, sehingga perselisihan hubungan industrial dapat dihindari dan dengan kecermatan akan regulatornya dalam perumusan perundang-undangan, sehingga diharapkan menciptakan iklim yang kondusif dalam bidang ketenagakerjaan, karena hukum tersebut harus memenuhi unsur "*Predictability*" mensyaratkan bahwa hukum tersebut mendatangkan kepastian hukum. Sehingga jika dikorelasikan dengan bidang investasi akan memberikan nilai yang positif untuk datangnya penanaman modal baik dalam negeri maupun asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Kedua, sebaiknya peran serta aparatur pemerintah (structure) memberikan nuansa yang positif dan bertindak arif dalam menyikapi kekaburuan norma terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, dan bukannya menjadikan kekaburuan norma tersebut sebagai ajang untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri maupun golongannya, dan diharapkan juga peraturan pelaksana yang dibuat aparatur itu menciptakan iklim yang adil (*fairness*), di mana terdapat perlakuan yang sama kepada semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial.

REFERENCES

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Arinanto, Satya, *Law and Society in Transition: Toward Responsive La*. Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Budino, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Bashan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Alumni Bandung, 1985.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Rajawali, Jakarta, 1993.
- Djumialdji, F.X. dan Wiwoho Soejono. *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*, Bina Akasara, Jakarta, 1987.
- Friedman, Lawrence. *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction, 2nd Edition)*, diterjemahkan oleh Wishnu Basuki. Tatanusa, Jakarta, 2001.
- Halim, Ridwan. A, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Indiarsoro, R. dan M.J. Saptenno. *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*. Karunia, Surabaya, 1996.
- Erman Rajagukguk, Hukum Investasi di Indonesia (Anatomi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal), Fakultas Hukum Universitas AlAzhar Indonesia, Jakarta, 2007.
- I Nengah Subagia, Perlindungan Pekerja, Lembaga Pengkaji Hukum dan Hak Asasi Manusia, Majalah Wawasan, Bali, 2005.
- Nandang Mulyasantosa, *Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1981.
- Sutan Remy Sjahdeini, dkk, *Penegakan Hukum di Indonesia*, Prestasi Pustaka Publisher, Surabaya, 2006.
- Soetomo, *Pengadilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*, Usaha Nasional, Surabaya, 1983.