

9-30-2019

FAKTOR KESUKARELAAN DALAM PENGUNDURAN DIRI PEKERJA/BURUH: STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MEDAN NO. 262/PDT.SUS-PHI/2017/PN.MDN, DI BANDA ACEH NO. 5/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BNA, DAN DI PALU NO. 18/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PAL

Patricia Cindy Andriani

Faculty of Law Universitas Indonesia, patricia.cindysimanjuntak@gmail.com

Melania Kiswandari

Faculty of Law Universitas Indonesia, nia_kw@yahoo.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jhp>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Marketing Law Commons](#), and the [Nonprofit Organizations Law Commons](#)

Recommended Citation

Andriani, Patricia Cindy and Kiswandari, Melania (2019) "FAKTOR KESUKARELAAN DALAM PENGUNDURAN DIRI PEKERJA/BURUH: STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MEDAN NO. 262/PDT.SUS-PHI/2017/PN.MDN, DI BANDA ACEH NO. 5/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BNA, DAN DI PALU NO. 18/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PAL," *Jurnal Hukum & Pembangunan*: Vol. 49: No. 3, Article 4.

DOI: 10.21143/jhp.vol49.no3.2209

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jhp/vol49/iss3/4>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Law at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in *Jurnal Hukum & Pembangunan* by an authorized editor of UI Scholars Hub.

**FAKTOR KESUKARELAAN DALAM PENGUNDURAN DIRI
PEKERJA/BURUH: STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI MEDAN NO. 262/PDT.SUS-PHI/2017/PN.MDN, DI BANDA
ACEH NO. 5/PDT.SUS- PHI/2016/PN.BNA, DAN DI PALU NO. 18/PDT.SUS-
PHI/2015/PN.PAL**

Patricia Cindy Andriani*, Melania Kiswandari**

* Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Indonesia

** Dosen Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Korespondensi: patricia.cindysimanjuntak@gmail.com, nia_kw@yahoo.com

Naskah dikirim: 11 Maret 2019

Naskah diterima untuk diterbitkan: 15 Juni 2019

Abstract

Resignation is one of the mechanisms for terminating employment relations that requires voluntary factor in the employee's action. However, in a number of cases, the resignation was actually not based on the initiative of employee, but was motivated by the employer's action who put employee into difficult situation so that he/she had no choice but to resign. Therefore, it is necessary to further examine the regulations regarding termination of employment and their implementation at the Industrial Relations Court level toward cases about the employee's involuntary resignation in decision no. 262/Pdt.Sus- PHI/2017/PN.Mdn, no. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, and no. 18/Pdt.Sus- PHI/2015/PN.Pal. The research is a normative juridical research by comparing 3 (three) court decisions, which has descriptive analytical.

Keywords: Voluntary factor, resignation, Industrial Relations Court.

Abstrak

Pengunduran diri merupakan salah satu mekanisme PHK yang mensyaratkan faktor kesukarelaan dalam tindakan pekerja/buruh. Namun, pada sejumlah kasus, pengunduran diri nyatanya tidak didasarkan atas inisiatif pekerja/buruh melainkan dilatarbelakangi oleh tindakan pengusaha yang menempatkan pekerja/buruh pada situasi sulit sehingga tidak memiliki pilihan selain mengundurkan diri. Oleh karena itu, perlu diteliti lebih lanjut pengaturan mengenai PHK dan implementasinya di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial terhadap kasus pengunduran diri pekerja/buruh yang dilakukan secara tidak sukarela dalam putusan no. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, no. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, dan no. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal. Penelitian dalam tulisan ini berbentuk penelitian yuridis normatif dengan membandingkan 3 (tiga) putusan, yang bersifat deskriptif analitis.

Kata Kunci: Faktor kesukarelaan, pengunduran diri, Pengadilan Hubungan Industrial.

I. PENDAHULUAN

Mengundurkan diri seharusnya merupakan suatu bentuk tindakan sukarela untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pemberi kerja, atas inisiatif yang dilakukan pekerja/buruh. Sebagai salah satu mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sukarela, pengunduran diri umumnya disebabkan karena pekerja/buruh merasa tidak cocok dengan perusahaan, termasuk di dalamnya adalah pengusaha, atasan, kolega, jabatan, jenis/sektor usaha, upah/remunerasi atau pekerja/buruh memperoleh pekerjaan di tempat lain.¹ Syarat kesukarelaan dalam pengunduran diri harus dipenuhi.² Dalam hal syarat tersebut tidak terpenuhi, maka pengunduran diri pekerja/buruh dipandang dan diperlakukan batal demi hukum.³

Adapun pengaturan mengenai akibat berupa pembatalan pengunduran diri (PHK) demi hukum merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara kepada pekerja/buruh, dalam hal terdapat potensi keraguan bahwa suatu pengunduran diri pekerja/buruh dilakukan secara sukarela atau justru atas paksaan dari pemberi kerja/pengusaha, maupun dapat dibuktikan.⁴ Dalam praktik, kasus-kasus pengunduran diri pekerja/buruh dilengkapi dengan dokumen surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan menyebabkan publik beranggapan bahwa hal tersebut memang dilakukan secara sukarela. Namun, perselisihan timbul ketika dikemudian hari pekerja/buruh menyatakan bahwa dirinya berada dalam tekanan pengusaha saat menandatangani surat pengunduran diri. Hal demikian kerap menyebabkan pekerja/buruh mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berbagai kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara tidak sukarela, umumnya terjadi di tingkat internal perusahaan, sehingga jumlah pastinya sulit didata secara statistik.⁵ Adapun kasus-kasus yang berkaitan dengan PHK hanya dapat diketahui secara pasti ketika sudah masuk pada tahap perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya dilakukan melalui mediasi/konsiliasi maupun arbitrase atau Pengadilan Hubungan Industrial. Lebih lanjut, kasus-kasusnya terjadi di berbagai level

¹ Willy Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, ed. 1, cet. 2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 205.

² Pasal 162 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan:

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

(2)

(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam 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.

Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 162 ayat (1) dan (3).

³ *Ibid.*, Ps. 170.

⁴ Willy Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, hlm. 205.

⁵ Bapak Juanda Pangaribuan menyatakan bahwa sebenarnya kasus pengunduran diri pekerja/buruh jumlahnya sangat banyak di tingkat internal perusahaan, namun yang muncul ke permukaan atau dapat didata secara statistik hanya sedikit. Beliau memberikan ilustrasi bahwa dari 1000 (seribu) kasus pengunduran diri pekerja/buruh di suatu perusahaan, yang sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial bisa jadi hanya 1% (satu persen). Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, Ketua Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO) Federasi Pertambangan dan Energi (FPE), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Periode 2016-2020, Advokat pada Juanda Pangaribuan & Partners, dan Mantan Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat (2006-2016), tanggal 4 Desember 2018.

dan sektor pekerjaan. Pada tahun 2008, 11 (sebelas) pekerja/buruh Total Buah Segar Cabang Pondok Indah dipaksa menandatangani surat pengunduran diri karena menolak masuk kerja pada hari kedua lebaran, dengan ancaman apabila tidak hadir maka upahnya akan dipotong.⁶ Para pekerja/buruh tersebut kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta. Adapun pada kasus lainnya, sejumlah pekerja/buruh kontrak Yamaha mengeluhkan adanya indikasi pemaksaan PHK melalui surat pengunduran diri yang dibuat oleh pekerja/buruh. Salah seorang pekerja/buruh, bernama Dianoreka, mengaku pernah dipanggil ke kantor cabang dan diminta untuk membuat surat pengunduran diri dengan alasan kondisi perusahaan yang sedang memburuk.⁷ Kemudian, dalam 2 (dua) tahun terakhir, sejumlah pekerja/buruh PT. Chevron Pacific Indonesia ditawarkan mengundurkan diri secara sukarela, dengan alasan perampingan organisasi Chevron terkait penyesuaian model bisnis baru.⁸

Sebagaimana telah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa tindakan pengusaha yang melatarbelakangi pengunduran diri tersebut bisa bermacam-macam. Pengusaha dapat secara terang-terangan memanggil pekerja/buruh yang bersangkutan dan memaksanya membuat surat pengunduran diri. Adapun modus lainnya, pengusaha memberikan alternatif kepada pekerja/buruh untuk mengundurkan diri, dengan ancaman apabila tidak segera mengundurkan diri maka pengusaha tidak akan memberikan surat pengalaman kerja. Tentunya, ketiadaan surat pengalaman kerja akan menyulitkan pekerja/buruh dalam mencari pekerjaan baru. Di samping itu, pengusaha juga dapat menciptakan suatu kondisi yang tidak menyenangkan bagi pekerja/buruh, sehingga membuat pekerja/buruh tidak memiliki pilihan selain mengundurkan diri. Dengan kata lain, terdapat suatu keadaan khusus (*special circumstances*) yang “diciptakan” pengusaha di sekitar waktu pengunduran diri pekerja/buruh tersebut.

Tindakan pengusaha yang menyalahgunakan mekanisme pengunduran diri, sejatinya telah merugikan pekerja/buruh. Pengusaha mengabaikan sebab PHK yang sebenarnya dan lebih memilih menawarkan mekanisme pengunduran diri pada pekerja/buruh demi mengurangi paket pesangon yang diberikan. Penentuan sebab PHK yang tidak konsisten dan penyalahgunaan mekanisme pengunduran diri menyebabkan pekerja/buruh kehilangan haknya untuk memperoleh komponen paket pesangon yang lebih besar dari sekadar uang penggantian hak dan/atau uang pisah.⁹ Dalam kasus Yamaha misalnya, perusahaan yang sedang mengalami krisis dan hendak mengurangi jumlah pekerja/buruh seharusnya melakukan PHK dengan mekanisme efisiensi.¹⁰ Adapun dalam kasus PT. Chevron Pacific Indonesia, perusahaan seharusnya melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan mekanisme perubahan status/penggabungan/peleburan perusahaan.¹¹ Dalam hal kesalahan bukan berasal dari

⁶ —, “Pemaksaan Pengunduran Diri Karyawan Berujung Gugatan” <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4b0e6a990033b/pemaksaan-pengunduran-diri-karyawan-berujung-gugatan>, diakses 17 September 2018.

⁷ Yeni Komalasari, “Modus Baru PHK, Karyawan Yamaha Dipaksa Mengundurkan Diri,” <https://radaronline.id/2016/07/14/modus-baru-phk-karyawan-yamaha-dipaksa-mengundurkan-diri/>, diakses 17 September 2018.

⁸ Rizal, “Diduga PHK Massal, Chevron Berdalih Tawarkan Karyawan Mengundurkan Diri Secara Sukarela”, <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rizal/chevron-tawarkan-karyawannya-mengundurkan-diri-secara-sukarela/full>, diakses 17 September 2018.

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 162 ayat (1) dan (2).

¹⁰ Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). *Ibid.*, Ps. 164 ayat (3).

¹¹ Pasal 163 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan:

pemberi kerja melainkan dari pekerja/buruh, maka mekanisme PHK yang digunakan juga harus sesuai dengan kesalahan pekerja/buruh yang bersangkutan. Pada kasus pekerja/buruh Total Buah Segar, apabila pekerja/buruh memang tidak bersedia masuk kerja pada hari kedua lebaran dan dikualifikasikan melanggar syarat kerja (pelanggaran ringan), maka perusahaan dapat mengambil langkah PHK dengan mekanisme pelanggaran perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, tentunya setelah memberikan surat peringatan sesuai ketentuan yang berlaku.¹² Berbagai kasus yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pengunduran diri pekerja/buruh tidak dapat dilihat secara sederhana. Pada prinsipnya, peristiwa pengunduran diri pekerja/buruh tidak selalu jelas dan pasti apakah pekerja/buruh benar-benar mengundurkan diri secara sukarela atau sebagai akibat dari tekanan pengusaha.¹³ Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang memadai untuk melindungi pekerja/buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan masih sebatas mengakomodir ketentuan mengenai mekanisme pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela, namun belum merumuskan secara spesifik kondisi-kondisi tertentu yang berpotensi mengarahkan pekerja/buruh pada pengunduran diri secara tidak sukarela. Lebih lanjut, apabila kasus-kasus demikian ditangani di Pengadilan Hubungan Industrial, maka Hakim seharusnya menjadi garda terdepan yang menegakkan kebenaran. Kenyataannya, sejumlah putusan Hakim terkait kasus pengunduran diri pekerja/buruh menunjukkan pertimbangan yang relatif sumir, sehingga Hakim terkesan serta merta memutuskan bahwa pengunduran diri pekerja/buruh dilakukan secara sukarela.

Berdasarkan atas uraian penjelasan latar belakang masalah tersebut, Penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu pengaturan mengenai PHK terhadap kasus pengunduran diri pekerja/buruh yang dilakukan secara tidak sukarela dan implementasi peraturan tersebut dalam putusan no. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, no. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, dan no. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal. Lebih lanjut, penelitian ditujukan untuk menganalisis pengaturan mengenai PHK dan implementasinya terhadap kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara tidak sukarela khususnya pada ketiga putusan yang dianalisis serta pola-pola

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
Ibid., Ps. 163 ayat (1) dan (2).

¹² Pasal 161 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan:

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

(2)

(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ibid., Ps. 161 ayat (1) dan (3).

¹³ Malcolm Sargeant dan David Lewis, *Employment Law*, Ed. 5, (London: Pearson Education Limited, 2010), hlm. 81.

penyelesaian kasus-kasus tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial melalui pertimbangan dan putusan Hakim.

II. TINJAUAN TEORITIS

Secara garis besar, sebab PHK dibagi 2 (dua), yaitu dengan kesalahan dan tanpa kesalahan. PHK yang didasarkan atas kesalahan diklasifikasikan lagi menjadi 2 (dua), yaitu kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan kesalahan yang dilakukan oleh pengusaha. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengunduran diri merupakan salah satu kesalahan pekerja/buruh yang dapat menyebabkan PHK.

Dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri, inisiatif PHK sepenuhnya datang dari pekerja/buruh. PHK oleh pekerja/buruh benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja/buruh. Namun, tidak lama lagi atau sudah ada bayangan pekerja/buruh mengetahui bahwa pekerjaan baru sudah di tangan.¹⁴ Dengan demikian, pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak berhak mendapatkan uang pesangon, tetapi berhak atas uang penggantian hak.¹⁵ Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak, diberikan juga uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁶ Hal penting yang perlu diperhatikan berkaitan dengan pengunduran diri pekerja/buruh adalah bahwa pengunduran diri tersebut diajukan secara tertulis atas **kemauan sendiri** tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha. Apabila pengunduran diri tidak dilakukan atas kemauan sendiri atau terdapat tekanan dari pengusaha, maka PHK dapat dikategorikan sebagai kesalahan pengusaha dan berimplikasi pada besarnya jumlah paket pesangon yang diterima pekerja/buruh.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri juga harus memenuhi syarat, yaitu (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.¹⁷ Inisiatif PHK yang dilakukan oleh pekerja/buruh juga dapat terjadi pada saat hubungan kerja masih berlangsung (dalam konteks PKWT) atau pada masa percobaan dan saat hubungan kerja masih berlangsung (dalam konteks PKWT). Apabila pekerja/buruh memutuskan hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir, maka pekerja/buruh wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹⁸ Adapun apabila pekerja/buruh memutuskan hubungan kerja pada masa percobaan dalam konteks PKWT, maka pekerja/buruh dapat membuat pernyataan pemutusan yang berlaku efektif seketika.¹⁹ Dalam hal PHK terjadi pada masa percobaan, pengusaha tidak memiliki kewajiban membayar paket pesangon kepada pekerja/buruh, begitu pula pekerja/buruh tidak memiliki kewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha. Apabila PHK terjadi pada saat hubungan kerja masih berlangsung dalam konteks PKWT, maka pekerja/buruh yang berstatus pegawai tetap masih mungkin memperoleh Uang Penggantian Hak.

¹⁴ Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 135-136.

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 162 ayat (1).

¹⁶ *Ibid.*, Ps. 162 ayat (2).

¹⁷ *Ibid.*, Ps. 162 ayat (3).

¹⁸ *Ibid.*, Ps. 62.

¹⁹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Balai Pustaka, 2016), Ps. 16031.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif dengan membandingkan 3 (tiga) putusan, yang dilakukan melalui studi kepustakaan dilengkapi dengan wawancara terhadap narasumber Bapak Juanda Pangaribuan, Ketua Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO) Federasi Pertambangan dan Energi (FPE) Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Periode 2016-2020, Advokat pada Juanda Pangaribuan & Partners, dan Mantan Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat (2006-2016). Adapun jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari kepustakaan, meliputi: bahan hukum primer, yaitu: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Reglemen Indonesia yang Diperbaharui (RIB) [*Herzien Inlandsch Reglement*]; bahan hukum sekunder, yaitu: buku teks, jurnal, berita *online*, dan internet; dan bahan hukum tersier, yaitu kamus.

Berdasarkan tipologi penelitian yang ditinjau dari sudut sifatnya, dipergunakan penelitian deskriptif analitis. Adapun Penulis akan menganalisis data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk kemudian menjabarkan hasil penelitian mengenai keadaan pengaturan PHK dan implementasinya terhadap kasus pengunduran diri pekerja/buruh yang dilakukan secara tidak sukarela. Selanjutnya, pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif karena merupakan analisis terhadap suatu peraturan dan tidak menggunakan perhitungan.

IV. HASIL PENELITIAN

Secara umum, kasus pertama,²⁰ kedua,²¹ dan ketiga²² membahas mengenai PHK yang dilakukan atas inisiatif pekerja/buruh atau lebih dikenal dengan istilah pengunduran diri. Pada dasarnya, pengunduran diri harus dilakukan secara sukarela atas kemauan sendiri dari pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha.²³ Secara tertulis, terdapat bukti surat pengunduran diri yang dibuat oleh pekerja/buruh. Namun, hal yang melatarbelakangi pengunduran diri pada kasus-kasus di atas tidak berasal dari diri pekerja/buruh, melainkan tindakan pengusaha yang menempatkan pekerja/buruh dalam situasi sulit sehingga pekerja/buruh tidak dapat menolak untuk membuat surat pengunduran diri. Situasi sulit termaksud meliputi pekerja/buruh dipindahtugaskan atau dimutasi dari tempat kerja semula ke tempat kerja baru, dituduh melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, dan diintimidasi karena yang bersangkutan pernah terbukti menggelapkan harta milik perusahaan. Pada setiap kasus, pekerja/buruh diminta untuk membuat surat

²⁰ Kasus pertama diambil dari Putusan No. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Gugatan didaftarkan pada tanggal 18 Oktober 2017 dan diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 22 Januari 2018. Putusan di tingkat pertama sudah berkekuatan hukum tetap karena para pihak tidak mengajukan upaya hukum kasasi setelah 7 (tujuh) hari pasca putusan dibacakan atau diberitahukan kepada para pihak.

²¹ Kasus kedua diambil dari Putusan No. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna. Gugatan didaftarkan pada tanggal 1 Juni 2016 dan diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 5 September 2016. Penggugat mengajukan kasasi pada tanggal 16 September 2016 dan diputus oleh Hakim Mahkamah Agung pada tanggal 9 Maret 2017 melalui Putusan No. 153 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Putusan kasasi sudah berkekuatan hukum tetap.

²² Kasus ketiga diambil dari Putusan No. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal. Gugatan didaftarkan pada tanggal 23 Maret 2015 dan diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu pada tanggal 10 Juni 2015. Penggugat mengajukan kasasi pada tanggal 15 Juni 2015 dan diputus oleh Hakim Mahkamah Agung pada tanggal 26 November 2015 melalui Putusan No. 711 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Putusan kasasi sudah berkekuatan hukum tetap.

²³ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 154 huruf b.

pengunduran diri oleh perusahaan dengan ancaman/intimidasi apabila tidak segera dibuat, maka paket pesangon tidak akan diberikan.

Pada **kasus pertama**, Penggugat, yang bernama Jonifta Manalu, adalah seorang karyawan PT. Grafindo Media Pratama yang memiliki masa kerja 17 (tujuh belas) tahun 10 (sepuluh) bulan dengan jabatan terakhir sebagai *Branch Manager* Medan 2, sedangkan Tergugat adalah PT. Grafindo Media Pratama, sebuah perusahaan berskala nasional yang bergerak di bidang penerbitan buku. Adapun pada **kasus kedua**, Penggugat adalah Rudy, seorang karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh yang telah bekerja selama 7 (tujuh) tahun 5 (lima) bulan dengan jabatan terakhir sebagai *Collateral Administration Officer*, sedangkan Para Tergugat terdiri dari Tergugat, yaitu PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh; Turut Tergugat I, yaitu PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance, Divisi Regional II di Medan, Sumatera Utara; dan Turut Tergugat II, yaitu PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance, sebuah perusahaan berskala nasional yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen. Selanjutnya, pada **kasus ketiga**, Penggugat adalah Jefri Teneh, seorang karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga, yang memiliki masa kerja 9 (sembilan) tahun dengan jabatan terakhir sebagai *promotor/marketing/sales canvasser*, sedangkan Tergugat adalah Pimpinan PT. Sumber Cipta Multiniaga,²⁴ sebuah perusahaan berskala nasional yang bergerak di bidang distributor rokok.

Secara garis besar, pekerja/buruh pada ketiga kasus mengajukan gugatan terhadap jumlah paket pesangon yang seharusnya diterima sesuai sebab PHK. Umumnya, perusahaan sebagai tergugat berusaha mengurangi jumlah paket pesangon yang wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh dengan cara mengarahkan pekerja/buruh yang bersangkutan untuk mengundurkan diri, baik yang dilakukan dengan atau tanpa tekanan/ancaman/intimidasi. Oleh karena pengunduran diri dilakukan secara tidak sukarela, maka pekerja/buruh memohon kepada Majelis Hakim agar memutuskan bahwa pengunduran diri tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum. Pada setiap kasus, pekerja/buruh dinyatakan melanggar perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama. Namun, perusahaan menolak memutuskan hubungan kerja atas alasan tersebut dan sebaliknya, menggunakan berbagai cara untuk membuat pekerja/buruh mengundurkan diri.

²⁴ Dalam jawaban yang diajukan oleh Tergugat pada tanggal 23 April 2015, Tergugat menyatakan dalam eksepsi bahwa gugatan Penggugat adalah salah pihak (*error in persona*) dan/atau kurang pihak (*plurium litis consortium*). Tergugat mendalilkan bahwa gugatan salah pihak karena Penggugat mendudukkan/menggugat Pimpinan PT. Sumber Cipta Multiniaga dalam gugatannya dan hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 1 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas karena tidak dikenal kualifikasi atau istilah penyebutan Pimpinan, namun menggunakan kualifikasi organ perseroan sehingga yang seharusnya digugat adalah PT. Sumber Cipta Multiniaga. Kemudian, gugatan kurang pihak karena Penggugat tidak mengikutkan/menggugat PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya yang membawahi Regional wilayah Indonesia bagian Timur termasuk Kota Palu (Sulawesi Tengah) sebagai pihak yang menandatangani Surat Perjanjian Kerja dengan Penggugat.

Terkait dalil-dalil eksepsi tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan bahwa gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Sumber Cipta Multiniaga tidak dapat dipandang sebagai gugatan yang salah pihak karena apabila seorang pimpinan badan hukum berfungsi sebagai pengurus untuk melaksanakan tugas sehari-hari maka yang bersangkutan dianggap memiliki *legal mandatory* untuk dan atas nama badan hukum tersebut di depan lembaga peradilan. Hal tersebut berarti apabila gugatan ditujukan kepada pimpinan badan hukum, tidak membuat gugatan lalu batal atau tidak dapat diterima. Kemudian, terhadap dalil gugatan kurang pihak, Majelis Hakim berpendapat bahwa adalah hak Penggugat untuk menentukan siapa-siapa saja pihak yang akan digugat, selama pihak yang digugat telah ternyata mempunyai hubungan hukum dengan perselisihan hak dan perselisihan PHK dengan Penggugat. Pengadilan Negeri Palu, Putusan No. 18/Pdt.Sus-PHK/2015/PN.Pal, hlm. 8, 23-24.

Pada **kasus pertama**, Jonifita Manalu menyatakan bahwa surat pengunduran diri dibuatnya dalam keadaan terpaksa karena Jonifita menolak dipindahtugaskan atau dimutasi oleh PT. Grafindo Media Pratama dari jabatan awalnya sebagai *Branch Manager* Medan 2 menjadi *Branch Manager* Bandung 2. Sejak menerima *e-mail* dari pimpinan pusat di Bandung bahwa dirinya akan dipindahtugaskan, Jonifita telah menyampaikan penolakannya melalui *e-mail*. Dalam surat penolakannya tersebut, Jonifita menyatakan siap menerima segala risiko dan sanksi yang akan diberikan oleh PT. Grafindo Media Pratama termasuk PHK terhadap dirinya karena menolak dipindahtugaskan/dimutasi dikategorikan sebagai pelanggaran peraturan perusahaan atau perintah kerja sehingga perusahaan memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruhnya. Kemudian, Jonifita menyampaikan maksudnya tersebut kepada Aris Tri Utomo selaku perwakilan PT. Grafindo Media Pratama, yang diikuti dengan penyerahan tugas dan tanggung jawab serta pengembalian segala inventaris yang diberikan pada dirinya selama menjabat sebagai *Branch Manager* Medan 2. Tindakan Jonifita tersebut bukan merupakan suatu bentuk pengunduran diri melainkan bentuk tanggung jawabnya yang tidak menginginkan hal-hal yang berkaitan dengan proses mutasi dirinya menjadi penghambat jalannya administrasi atau kegiatan usaha perusahaan. Adapun Jonifita terpaksa menandatangani surat pengunduran diri yang dikirimkan kepadanya melalui *e-mail* karena Jonifita diancam tidak akan dibayarkan hak-haknya apabila tidak melengkapi terlebih dahulu persyaratan administrasi berupa surat pengunduran diri, dokumen serah terima inventaris, dan sebagainya. Jonifita memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum PT. Grafindo Media Pratama untuk membayar paket pesangon sebesar jumlah yang sesuai dengan ketentuan paket pesangon dalam konteks PHK dilakukan oleh perusahaan karena pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama, bukan paket pesangon untuk pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Adapun PT. Grafindo Media Pratama berpendapat bahwa itikad atau kehendak Jonifita Manalu untuk mengundurkan diri adalah berasal dari kemauannya sendiri sehingga tidak ada paksaan/tekanan dari perusahaan untuk membuat surat pengunduran diri. Itikad atau kehendak Jonifita Manalu tersebut sudah ternyata dalam percakapan via pesan *Black Berry Messenger* antara dirinya dengan Aris Tri Utomo. Di lain pihak, Jonifita Manalu telah menandatangani Berita Acara Serah Terima Pekerjaan dan Inventaris serta mengisi *Form Exit Interview*. Oleh karena itu, PT. Grafindo Media Pratama hanya akan memberikan uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan paket pesangon bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Selanjutnya, pada kasus kedua dan ketiga, pekerja/buruh membuat surat pengunduran diri karena berada di bawah ancaman/intimidasi dari perusahaan. Proses pengunduran diri tersebut berlangsung sangat cepat karena pekerja/buruh yang bersangkutan tidak diberikan surat peringatan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukannya melainkan segera diminta oleh perusahaan untuk membuat surat pengunduran diri.

Adapun pada **kasus kedua**, Rudy dipanggil oleh pimpinan PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh setelah selesai bekerja, sekitar pkl. 17.00 WIB. Rudy tidak diperbolehkan pulang sampai yang bersangkutan membuat surat pengunduran diri, padahal saat itu jam telah menunjukkan pkl. 00.00 WIB. Akhirnya, dengan terpaksa Rudy membuat surat pengunduran diri. Peristiwa pengunduran diri tersebut terjadi tidak lama setelah Rudy dipindahtugaskan menjadi *Collateral Administration Officer* dengan tugas dan tanggung jawab salah satunya adalah menyimpan agunan para konsumen berupa BPKB sepeda motor. Hal tersebut juga yang melatarbelakangi adanya tuduhan bahwa Rudy telah melakukan pelanggaran berat berupa penggelapan uang pengurusan STNK pelanggan sebagaimana tertera pada peraturan perusahaan. Adapun PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang

Banda Aceh berpendapat bahwa surat pengunduran diri dibuat secara sukarela oleh Rudy tanpa ada paksaan dari perusahaan karena surat pengunduran diri tersebut dibuat sebelum Rudy ditahan oleh penyidik sehubungan dengan kasus tindak pidana penggelapan dalam jabatan. Berdasarkan Putusan Pidana Pengadilan Negeri Banda Aceh No. 52/Pid.B/2016/PN.Bna, Rudy dijatuhi hukuman pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan karena melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan. Oleh karena itu, PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh menganggap bahwa surat pengunduran diri yang dibuat oleh Rudy merupakan upaya untuk menghindari kewajiban mengganti kerugian perusahaan sebesar Rp48.750.000,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) atas penggelapan uang yang terbukti dilakukan oleh Rudy, sekalipun putusan pidana pada tingkat pertama belum berkekuatan hukum tetap dan Rudy sedang dalam proses mengajukan banding. PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh hanya akan memberikan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan paket pesangon untuk pekerja/buruh yang mengundurkan diri.

Di lain pihak, pada **kasus ketiga**, PT. Sumber Cipta Multiniaga memberikan alternatif kepada Jefri Teneh apakah akan membuat surat pengunduran diri dengan mendapat kompensasi dan surat pengalaman kerja atau diproses secara pidana atas tindakannya yang diduga kuat membuat surat perintah kerja fiktif. Oleh karena diancam dengan rasa takut, Jefri Teneh terpaksa membuat surat pengunduran diri, sekalipun yang bersangkutan belum pernah diberikan surat peringatan oleh perusahaan atas pelanggarannya. Sebaliknya, PT. Sumber Cipta Multiniaga berpendapat bahwa Jefri Teneh telah mengundurkan diri secara sukarela karena di dalam surat pengunduran dirinya, yang bersangkutan telah mengakui kesalahannya membuat surat perintah kerja fiktif. Surat pengunduran diri tersebut juga ditandatangani setelah Jefri Teneh diberikan waktu 1 (satu) hari oleh PT. Sumber Cipta Multiniaga untuk kembali ke rumah dan mempertimbangkan keputusannya.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan kasus posisi yang telah dikemukakan di atas, Penulis berpendapat bahwa putusan Majelis Hakim pada ketiga kasus kurang tepat. Hal tersebut dikarenakan pertimbangan Majelis Hakim terkait pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja/buruh belum menggali lebih jauh aspek-aspek sebab pengunduran diri secara komprehensif. Adapun pertimbangan Majelis Hakim pada ketiga kasus belum mencerminkan upaya untuk menggali sebab PHK secara lebih mendalam. Pada dasarnya, Majelis Hakim hanya mempertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu keabsahan surat pengunduran diri sebagai bukti tertulis dan kesesuaian paket pesangon yang diterima pekerja/buruh dengan sebab PHK yang sudah dikualifikasikan sebagai pengunduran diri secara sukarela.

Pertama, mengenai pertimbangan Majelis Hakim terkait keabsahan dari surat pengunduran diri sebagai bukti tertulis. Sehubungan dengan hal tersebut, Majelis Hakim hanya melakukan penilaian terhadap keabsahan surat pengunduran diri tanpa mempertimbangkan latar belakang dibuatnya surat pengunduran diri tersebut. Surat pengunduran diri merupakan salah satu jenis akta di bawah tangan.²⁵ Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim menyatakan bahwa akta di bawah tangan yang diakui isi dan tanda tangannya memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna

²⁵ Akta di bawah tangan adalah akta yang ditandatangani di bawah tangan, surat, daftar, surat urusan rumah tangga dan tulisan-tulisan lain yang dibuat tanpa perantaraan seorang pejabat umum. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, Ps. 1874.

seperti suatu akta otentik sebagaimana diatur pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.²⁶ Menurut hemat Penulis, Majelis Hakim hanya berpedoman pada 1 (satu) alat bukti yang dianggap sempurna dan mengikat²⁷ untuk menarik benang merah dari suatu peristiwa PHK. Hal tersebut memang tidak menjadi permasalahan mengingat sistem pembuktian dalam Hukum Acara Perdata (yang digunakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial)²⁸ tidak bersifat stelsel negatif menurut undang-undang (*negatief wettelijk stelsel*) seperti dalam proses pemeriksaan pidana yang menuntut pencarian kebenaran.²⁹ Namun, di samping mencari dan mewujudkan kebenaran formil (*formeel waarheid*), Majelis Hakim pada dasarnya tidak dilarang mencari dan menemukan kebenaran materil dalam pengadilan perdata, hal mana dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung No. 3136 K/Pdt/1983 tanggal 6 Maret 1985.³⁰ Majelis Hakim dapat menggunakan pendekatan hermeneutik³¹ untuk menemukan kebenaran materil tersebut, yaitu dengan menggali konteks yang melatarbelakangi pembuatan suatu bukti tertulis. Hal tersebut dikarenakan para pihak (pekerja/buruh dan pengusaha) berada dalam posisi tawar yang tidak seimbang (*inequality of bargaining power*) sehingga syarat dan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja seringkali tidak merepresentasikan kepentingan pihak yang lemah dan gagal memberikan perlindungan maupun pemenuhan hak bagi pihak yang lemah tersebut (pekerja/buruh).³² Adapun alasan Hakim yang hanya mempertimbangkan bukti tertulis saja tanpa memandang aspek lain

²⁶ Suatu tulisan di bawah tangan yang diakui oleh orang terhadap siapa tulisan itu hendak dipakai, atau yang dengan cara menurut undang-undang dianggap sebagai diakui, memberikan terhadap orang-orang yang menandatangani serta para ahli warisnya dan orang-orang yang mendapat hak dari pada mereka, bukti yang sempurna seperti suatu akta otentik, dan demikian pula berlakulah ketentuan Pasal 1871 untuk tulisan itu. *Ibid.*, Ps. 1875.

²⁷ Alat bukti sempurna mempunyai pengertian bahwa Hakim sudah tidak memerlukan penambahan pembuktian, sedangkan alat bukti mengikat mempunyai pengertian bahwa apa yang ditulis dalam akta tersebut harus dipercaya oleh hakim, yaitu harus dianggap sebagai benar selama ketidakbenarannya tidak dibuktikan. Subekti, *Hukum Pembuktian*, cet. 19 (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), hlm. 27.

²⁸ Pasal 57 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan* (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), hlm. 61.

²⁹ Sistem pembuktian dalam Hukum Acara Pidana memperhatikan setidaknya 2 (dua) hal utama, yaitu *pertama*, dalam pencarian kebenaran harus dibuktikan berdasarkan alat bukti yang mencapai batas minimum pembuktian, yakni sekurang-kurangnya 2 (dua) alat bukti yang sah dalam arti memenuhi syarat formil dan materil, dan *kedua*, di atas pembuktian yang mencapai batas minimum tersebut, harus didukung lagi oleh keyakinan Hakim tentang kebenaran keterbuktian kesalahan terdakwa (*beyond reasonable doubt*). Adapun dalam proses peradilan perdata tidak dituntut adanya keyakinan hakim, maupun kuantitas minimal 2 (dua) alat bukti. M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 498.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 499.

³¹ Hermeneutika sebagai metodologi interpretasi difokuskan pada masalah yang muncul ketika berhadapan dengan tindakan manusia yang bermakna dan produk dari tindakan tersebut, khususnya teks. Sebagai suatu disiplin metodologis, hermeneutika dapat membantu memecahkan masalah interpretasi tindakan manusia, teks, dan materi bermakna lainnya secara efisien berdasarkan bukti empiris yang kuat. Mantzavinos C., *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2016 Edition)*, <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/hermeneutics/>, diakses 31 Oktober 2018.

³² *Inequality of Bargaining Power* adalah situasi kehidupan nyata (diakui dan diterima dalam hukum) di mana pihak-pihak dalam kontrak mungkin tidak setara dalam hal kekuasaan untuk menentukan syarat dan ketentuan (*terms and condition*). Namun, hukum tidak menerima penggunaan keuntungan kekuatan dalam posisi tawar menawar oleh pihak yang lebih kuat yang secara nyata tidak adil dan dapat mengintervensi dengan menyisihkan atau memodifikasi kontrak untuk mengembalikan keadilan, *Business Dictionary*, <http://www.businessdictionary.com/definition/inequality-of-bargaining-power.html>, diakses 31 Oktober 2018.

disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu *pertama*, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial umumnya mendasarkan pertimbangannya pada *judex facti* dan *kedua*, beban pembuktian umumnya ada pada pekerja/buruh, dan hal tersebut tidak berhasil/sulit dipenuhi karena berbagai keterbatasan yang dimiliki mereka.³³

Kedua, mengenai kesesuaian paket pesangon yang diterima pekerja/buruh dengan sebab PHK. Pertama-tama, Majelis Hakim telah tepat dalam mempertimbangkan status pekerja/buruh pada ketiga kasus. Oleh karena pekerja/buruh berstatus sebagai pekerja/buruh tetap, maka jenis perjanjian kerjanya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga tepat pula bila diberikan paket pesangon dalam hal terjadi PHK. Selanjutnya, Majelis Hakim mempertimbangkan masa kerja dan sebab PHK untuk menentukan jumlah paket pesangon yang berhak diterima pekerja/buruh. Pada tahap ini Majelis Hakim ternyata menentukan pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela sebagai sebab PHK, sehingga paket pesangon yang diterima, sesuai ketentuan yang berlaku memang hanya terdiri dari uang penggantian hak dan/atau uang pisah.³⁴ Padahal, apabila diteliti lebih saksama, terdapat pola-pola yang menunjukkan bahwa pengunduran diri pekerja/buruh dilakukan secara tidak sukarela, melainkan diarahkan atau tidak diberikan peringatan yang wajar oleh pengusaha. Pada kasus pertama, Jonifta Manalu menolak dimutasi oleh PT. Grafindo Media Pratama sehingga tindakannya tersebut dikualifikasikan sebagai pelanggaran peraturan perusahaan. Kemudian, pada kasus kedua dan ketiga, pekerja/buruh dituduh melakukan pelanggaran peraturan perusahaan berupa penggelapan uang dan pembuatan surat perintah kerja fiktif. Namun demikian, perusahaan tidak memberikan surat peringatan yang patut (peringatan pertama, kedua, dan ketiga) maupun menginvestigasi dugaan pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh melalui komite disiplin, melainkan memberikan alternatif pada pekerja/buruh untuk membuat surat pengunduran diri.

Pada dasarnya, dalam setiap kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela tidak dapat dipastikan apakah pengunduran diri tersebut dilakukan secara sukarela atau sebagai akibat dari tekanan pengusaha.³⁵ Oleh karena itu, Majelis Hakim perlu menggali lebih dalam latar belakang dari pengunduran diri yang dilakukan pekerja/buruh tersebut. Terdapat 4 (empat) prinsip, teori dan/atau doktrin yang dapat dijadikan perangkat bagi Majelis Hakim untuk menelaah kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela, diantaranya prinsip fleksibilitas tertinggi untuk mengenali PHK yang dilakukan oleh pengusaha (*principle of the utmost flexibility to recognise a dismissal*), prinsip kewajaran (*reasonableness*), teori keadilan organisasi (*equity theory*), dan doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandig heden*). Menurut hemat Penulis, keempat prinsip dan/atau teori tersebut belum diakomodir oleh Majelis Hakim dalam pertimbangannya untuk ketiga kasus di atas.

Prinsip fleksibilitas tertinggi untuk mengenali PHK yang dilakukan oleh pengusaha merupakan prinsip yang memperluas ruang lingkup dari tindakan pengusaha untuk dapat dikualifikasikan sebagai faktor pendorong pengunduran diri pekerja/buruh.³⁶ Sayangnya pada ketiga kasus, Majelis Hakim tidak

³³ Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, tanggal 4 Desember 2018.

³⁴ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 162 ayat (1) dan (2).

³⁵ Malcolm Sargeant dan David Lewis, *Employment Law*, hlm. 81.

³⁶ Prinsip fleksibilitas tertinggi untuk mengenali adanya PHK yang disebabkan oleh tindakan pengusaha (*principle of the utmost flexibility to recognise a dismissal*) merupakan sebuah pendekatan yang digunakan pertama kali oleh Hakim pada *Employment Appeal Tribunal* dalam kasus *Sheffield v Oxford Controls Co Ltd* (18 Desember 1978). Pendekatan ini kemudian diikuti oleh *Court of Appeal* dalam kasus *Jones v Mid-Glamorgan County Council*, yang kemudian dideskripsikan oleh Hakim sebagai prinsip fleksibilitas tertinggi sebagaimana dikenal dalam rezim *common law* saat ini.

mempertimbangkan hal tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Hakim Waite LJ bahwa ancaman PHK sebagai alternatif bukanlah satu-satunya faktor yang mendorong pengunduran diri pekerja/buruh, maka sebenarnya Majelis Hakim lebih leluasa untuk mengidentifikasi dan menentukan tindakan pengusaha yang dianggap menekan pekerja/buruh untuk mengundurkan diri. Terdapat beberapa hal yang mendorong tindakan pengusaha untuk memotivasi pekerja/buruh agar mengundurkan diri, diantaranya: pertama, pekerja/buruh berpotensi dipidana karena melakukan pelanggaran berat, atau kedua, pengusaha menghindari berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran syarat kerja, serta ketiga, penipuan.³⁷ Pertama, dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran berat yang berpotensi dipidana, pengusaha seringkali memberikan alternatif pengunduran diri kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dengan adanya alternatif tersebut, pekerja/buruh (maupun pengusahanya) tidak perlu menempuh proses pidana yang dapat menyebabkan reputasi pekerja/buruh menjadi tidak baik di satu sisi dan di

Adapun dalam kasus *Jones v Mid-Glamorgan County Council*, Tuan Jones mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (*Industrial Tribunal*) atas dasar *constructive dismissal* karena yang bersangkutan mengaku telah diberhentikan alih-alih pensiun dini secara sukarela. Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan yang diajukan oleh Tuan Jones yang menyatakan bahwa Tuan Jones mengajukan pensiun dini akibat berada di bawah tekanan pemberi kerja. Namun, gugatan Tuan Jones diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Banding (*Employment Appeal Tribunal*). Dalam pertimbangan hukumnya, Hakim Waite LJ menyatakan bahwa konsep pemberhentian (*dismissal*) dengan memaksa pekerja/buruh mengundurkan diri adalah terlalu berharga dan terlalu fleksibel untuk dibatasi oleh prakondisi sebagai persyaratan, yakni ancaman pemberhentian (*threat of dismissal*) merupakan satu-satunya faktor yang mendorong pengunduran diri tersebut. Lebih lanjut, Hakim Waite LJ juga menyatakan bahwa Pengadilan, sejak awal menerima kasus PHK secara tidak adil (*unfair dismissal*) khususnya bila dihadapkan dengan pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela, telah bertekad untuk melihat pada substansi PHK dengan tujuan untuk menanyakan apakah tingkat tekanan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pemberi kerja untuk mengajukan pensiun sama dengan pemberhentian pada kenyataannya. Untuk mengenali adanya indikasi pemberhentian, maka diterapkanlah prinsip fleksibilitas tertinggi untuk mengenali adanya PHK yang disebabkan oleh tindakan pengusaha. Adapun kronologi singkat perdebatan para pihak mengenai penerapan prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- Tuan Sendall (perwakilan pihak pemberi kerja) menyatakan bahwa masalah pemberhentian dengan memaksa pekerja/buruh mengundurkan diri, secara klasik, muncul pada kasus-kasus di mana pekerja/buruh dihadapkan oleh pemberi kerja dengan 2 (dua) alternatif saja, yaitu menerima persyaratan pensiun yang diajukan pemberi kerja atau menghadapi pemberhentian. Dalam kasus tersebut, Tuan Jones diberikan 3 (tiga) alternatif oleh pemberi kerja, yaitu pensiun, tetap bekerja namun dipindahkan ke tempat kerja di Cardiff, atau diberhentikan. Mengingat pemberi kerja memberikan pilihan yang luas, maka tidak mungkin Tuan Jones mengajukan pensiun dini karena ancaman dari pemberi kerja atau dikualifikasikan sebagai *dismissal*.
- Tuan Jones membantah pernyataan Tuan Sendall. Intinya, Tuan Jones tidak sependapat dengan argumentasi Tuan Sendall yang menyatakan bahwa pemberhentian dengan memaksa pekerja/buruh mengundurkan diri harus mensyaratkan adanya ancaman pemberhentian yang berdiri sendiri.
- Hakim Waite LJ memberikan pandangannya bahwa ancaman pemberhentian tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya faktor yang mendorong pekerja/buruh mengundurkan diri. Salah satu dari 3 (tiga) pilihan yang diberikan pemberi kerja kepada Tuan Jones, yaitu tetap bekerja tetapi dipindahkan ke tempat kerja di Cardiff, justru dianggap oleh Hakim sebagai manuver pemberi kerja untuk mempersulit pekerja/buruh dalam mengajukan gugatan terkait pengunduran dirinya yang disebabkan oleh ancaman pemberhentian. Jadi, sekalipun pemberi kerja memberikan banyak alternatif, putusannya hubungan kerja dengan pekerja/buruh akan tetap dianggap sebagai PHK oleh pemberi kerja apabila pekerja/buruh mengajukan pengunduran diri di bawah tekanan.

Berdasarkan pertimbangan Hakim Waite LJ, dapat terlihat dengan jelas penerapan prinsip fleksibilitas tertinggi di mana Hakim tidak membatasi keharusan adanya ancaman pemberhentian untuk memutuskan bahwa telah terjadi *dismissal* dan bukan pensiun dini secara sukarela. Sebaliknya, Hakim menganggap pemberian banyak alternatif termasuk tindakan pemberi kerja yang menekan pekerja/buruh untuk segera mengundurkan diri. *Jones v Mid-Glamorgan County Council* [1997] EWCA Civ 1680 (13 May 1997), [1997] ICR 815.

³⁷ Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, tanggal 4 Desember 2018.

sisi lain menyebabkan pengusaha/perwakilannya kehilangan banyak waktu dan biaya untuk menempuh persidangan yang mungkin berlarut-larut. Kedua, dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ringan atau pelanggaran syarat kerja, pengusaha memberikan alternatif pengunduran diri kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dengan tujuan menghindari berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, pengusaha juga ingin membangun kesan bahwa pekerja/buruh tidak diputus hubungan kerjanya atas inisiatif dari perusahaan. Dalam posisi pekerja/buruh mengakhiri hubungan kerja tanpa cela terdapat 2 (dua) kemungkinan, yaitu pekerja/buruh diberikan paket pesangon (uang penggantian hak dan/atau uang pisah) atau kompensasi (jumlahnya lebih besar dari uang penggantian hak dan/atau uang pisah yang seharusnya). Ketiga, pengusaha juga dapat mendorong pekerja/buruh untuk mengundurkan diri karena alasan penipuan. Awalnya pekerja/buruh dijanjikan uang pesangon apabila mengundurkan diri, tetapi ternyata uang pesangon tidak diberikan hingga hubungan kerja berakhir. Pengusaha terkesan memotivasi pekerja/buruh untuk mengundurkan diri, padahal yang dilakukan adalah penipuan. Seandainya pekerja/buruh tidak dijanjikan uang pesangon, maka pengunduran diri tersebut tidak akan terjadi.

Secara garis besar, indikasi pengunduran diri pekerja/buruh secara tidak sukarela dapat terlihat ketika terjadi hal-hal berikut, diantaranya pekerja/buruh dipanggil oleh pimpinan untuk mendiskusikan sesuatu, pekerja/buruh diberikan alternatif,³⁸ atau terdapat keadaan khusus (*special circumstances*) di sekitar pengunduran diri pekerja/buruh.³⁹ Pada kasus pertama, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa penolakan mutasi yang dilakukan oleh Jonifta Manalu, yang disertai dengan penyerahan segala inventaris selama menduduki jabatan *Branch Manager* Medan 2, merupakan bentuk pengunduran diri. Mengambil contoh dari kasus *Kwik Fit (GB) Ltd v Lineham*, situasi yang dihadapi Jonifta Manalu dapat

³⁸ Pada kasus *Sheffield v Oxford Controls Co Ltd*, terdapat sebuah prinsip hukum yang menyatakan bahwa ketika seorang pekerja/buruh mengundurkan diri dan pengunduran diri tersebut ditentukan oleh pekerja/buruh itu sendiri karena yang bersangkutan lebih memilih mengundurkan diri daripada diberhentikan/di-PHK (alternatif yang secara terang-terangan diberikan kepada pekerja/buruh tersebut oleh pengusaha dalam hal ancaman apabila tidak segera mengundurkan diri maka pekerja/buruh akan diberhentikan), mekanisme pengunduran diri seperti itu dikualifikasikan sebagai pemberhentian/PHK. Malcolm Sargeant dan David Lewis, *Employment Law*, hlm. 81.

Pada kasus *Robertson v Securicor Transport Ltd*, dikemukakan pula apabila pekerja/buruh diberikan pilihan untuk mengundurkan diri atau diberhentikan dan pekerja/buruh memilih mengundurkan diri, maka yang bersangkutan diperlakukan sebagai diberhentikan/di-PHK dalam hukum. Deborah J. Lockton, *Employment Law* (New York: Palgrave Macmillan, 2003), hlm. 226.

³⁹ Adakalanya pekerja/buruh mengundurkan diri karena marah atau tidak puas dengan beberapa tindakan pengusaha. Hal ini terjadi pada kasus *Kwik-Fit (GB) Ltd v Lineham*, dimana setelah terjadi pertengkaran, pekerja/buruh melempar kuncinya ke meja dan pergi. Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Banding menyatakan bahwa tidak terdapat ambiguitas dalam kata-kata yang digunakan oleh pekerja/buruh. Ketika pengunduran diri terjadi tidak ada kewajiban, kecuali dalam keadaan khusus, untuk perusahaan melakukan apapun kecuali menerima keputusan itu. Kata-kata yang diucapkan dalam keadaan marah atau sebagai akibat dari tekanan yang diberikan perusahaan dipersamakan dengan keadaan khusus. Ketika terjadi suatu keadaan khusus perusahaan harus membiarkan lewat 1 (satu) atau 2 (dua) hari sebelum menerima pengunduran diri tersebut. Selama tenggang waktu tersebut informasi dapat dikumpulkan mengenai apakah pengunduran diri yang diajukan pekerja/buruh memang atas kemauannya sendiri. Apabila perusahaan tidak melakukan penyelidikan, maka akan semakin besar risiko munculnya fakta-fakta di persidangan yang meragukan intensi pengunduran diri pekerja/buruh. Pada kasus *Southern v Franks Charlesly & Co*, kata-kata "Saya mengundurkan diri" dapat dimaknai sebagai yang sebenarnya, tetapi pada kasus *Barclay v City of Glasgow District Council*, pengunduran diri oleh pekerja/buruh yang mengalami kesulitan belajar dimaksudkan untuk membentuk keadaan khusus sekalipun kata-kata pengunduran diri yang digunakan tidak ambigu. Malcolm Sargeant dan David Lewis, *Employment Law*, hlm. 82.

diasosiasikan sebagai keadaan khusus karena tindakan menyerahkan seluruh inventaris, sesungguhnya, dilatarbelakangi oleh kekecewaan Jonifta Manalu terhadap tindakan perusahaan yang memindahtugaskan dirinya. Sebelumnya, Jonifta Manalu juga pernah menolak proses mutasi yang dilakukan terhadap dirinya dan meminta agar dipindahtugaskan ke Siantar atau kota terdekat agar tetap dapat memperhatikan kondisi istrinya yang sedang sakit. Namun, perusahaan justru melakukan hal yang sama dan mengarahkan Jonifta Manalu untuk membuat surat pengunduran diri, tanpa mempertimbangkan bahwa yang bersangkutan sudah bekerja selama kurang lebih 17 (tujuh belas) tahun. Pada situasi semacam ini, perusahaan tidak seharusnya mengasumsikan tindakan yang dilakukan pekerja/buruh sebagai pengunduran diri,⁴⁰ artinya tindakan Jonifta Manalu yang menolak mutasi dan menyerahkan seluruh inventaris tidak dapat semata-mata dimaknai sebagai pengunduran diri. Demikian halnya Majelis Hakim seharusnya dapat menerapkan prinsip fleksibilitas tertinggi untuk mengenali PHK yang dilakukan pengusaha dengan mempertimbangkan keadaan khusus di sekitar pengunduran diri pekerja/buruh tersebut. Adapun pada kasus kedua, Rudy dipanggil oleh Pimpinan PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh dan dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri. Hal tersebut seharusnya dipertimbangkan oleh Majelis Hakim karena terdapat indikasi bahwa pengunduran diri pekerja/buruh tidak dilakukan secara sukarela. Kemudian, pada kasus ketiga, diketahui bahwa Jefri Teneh diberikan alternatif oleh PT. Sumber Cipta Multiniaga untuk mengundurkan diri atau pelanggarannya akan diproses secara pidana. Sekalipun pelanggaran yang dilakukan terbukti benar, pemberian alternatif yang menyudutkan pekerja/buruh akan tetap dipandang sebagai PHK dan bukan pengunduran diri karena pekerja/buruh melakukannya dengan tidak sukarela, sebagaimana berkaca pada kasus *Jones v Mid-Glamorgan County Council*. Pemberian alternatif tersebut seringkali juga disertai dengan ancaman bahwa pekerja/buruh tidak akan diberikan surat pengalaman kerja (*reference letter*) apabila tidak memilih mengundurkan diri.⁴¹ Oleh karena itu, pada kasus kedua Majelis Hakim dalam putusannya memerintahkan PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh untuk memberikan surat pengalaman kerja kepada Rudy.

Adapun dalam praktik, sehubungan dengan pelanggaran berat yang dilakukan pekerja/buruh seperti pada kasus kedua, terdapat kemungkinan pemberian alternatif pengunduran diri oleh perusahaan dalam hal pekerja/buruh yang bersangkutan tidak memiliki catatan buruk sebelumnya.⁴² Alternatif pengunduran diri tersebut dianggap

⁴⁰ Deborah J. Lockton, *Employment Law*, hlm. 227.

⁴¹ Kasus serupa mengenai ancaman tidak akan diberikan surat pengalaman kerja terdapat pada Putusan No. 461 K/Pdt.Sus-PHI/2014. Kasus tersebut melibatkan Rahmadi Nainggolan selaku Penggugat/Pemohon Kasasi dan J.W. Marriott Hotel Medan selaku Tergugat/Termohon Kasasi. Rahmadi Nainggolan merupakan staf pada Departemen *Housekeeping* yang telah bekerja selama kurang lebih 3 (tiga) tahun. Pada suatu kesempatan Rahmadi mendapat panggilan dari Pimpinan HRD dan ketika bertemu langsung diminta untuk menandatangani surat pengunduran diri. Rahmadi diberikan pilihan untuk menandatangani surat pengunduran diri saat itu juga dan Pimpinan HRD akan memberikan kompensasi berupa surat pengalaman kerja atau apabila Rahmadi tidak mau menandatangani surat pengunduran diri tersebut maka Pimpinan HRD akan melakukan PHK terhadap Rahmadi dengan tidak memberikan paket pesangon dan surat pengalaman kerja. Pada akhirnya Rahmadi menandatangani surat pengunduran diri tersebut dengan pertimbangan bahwa Rahmadi membutuhkan surat pengalaman kerja sebagai referensi untuk melamar pekerjaan di hotel lain. Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan No. 461 K/Pdt.Sus-PHI/2014, hlm. 2-3.

⁴² Pendapat berbeda dikemukakan oleh Bapak Juanda Pangaribuan yang menyatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran berat, pemberian alternatif pengunduran diri oleh perusahaan merupakan itikad baik perusahaan yang tidak menggunakan haknya untuk memproses secara pidana pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh. Dalam situasi semacam itu, sudah cukup adil bagi pekerja/buruh apabila hanya diberikan uang penggantian hak dan/atau uang pisah mengingat pelanggaran

memberikan kemanfaatan bagi pekerja/buruh karena pada dasarnya tidak terdapat perbedaan komponen paket pesangon yang diterima pekerja/buruh dalam hal mengundurkan diri atau diputus hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran berat. Apabila pekerja/buruh memilih mengundurkan diri sesuai anjuran perusahaan, maka pekerja/buruh akan memperoleh surat pengalaman kerja dari perusahaan dan nama baiknya juga tidak akan terganggu.

Prinsip kewajaran merupakan prinsip yang digunakan untuk menilai suatu hal seperti tindakan, keputusan, dan orang, peraturan dan institusi, argumen-argumen dan penilaian-penilaian, serta termasuk suatu konsep normatif.⁴³ Prinsip kewajaran mengandung 3 (tiga) elemen utama, yaitu logika (*logic*), maksud/alasan akhir (*means/end-reasoning*), dan kebenaran atau keandalan empiris (*empirical truth or reliability*).⁴⁴ Dalam konteks hukum perburuhan, penggunaan prinsip kewajaran sering diasosiasikan dengan *constructive dismissal*,⁴⁵ terutama untuk menilai apakah tindakan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh merupakan tindakan yang wajar atau tidak. Namun, prinsip kewajaran juga dapat digunakan dalam kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela untuk menilai apakah tindakan pengusaha yang melatarbelakangi pengunduran diri pekerja/buruh merupakan suatu tindakan yang wajar sehingga pengunduran diri tersebut dapat dikatakan sukarela atau justru sebaliknya. Apabila ternyata tidak sukarela, maka pekerja/buruh dapat menuntut hak-haknya dengan dasar PHK yang dilakukan oleh pengusaha (*constructive dismissal* dalam sistem *common law*). Pada dasarnya, prinsip kewajaran dapat dianalisis melalui 3 (tiga) pertanyaan, yaitu apakah pengusaha melakukan tindakan yang tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh atau dipandang tidak wajar dalam praktik hubungan industrial yang baik (*conduct of a kind in accordance with good industrial relations practice no employee could reasonably be expected to accept*), apakah terdapat pelanggaran kewajiban kepercayaan dan keyakinan yang tersirat oleh pengusaha (*breach of the implied obligation of trust and confidence by employer/general reasonableness*), dan apakah prosedur yang dilakukan sebelum terjadinya PHK sudah tepat. *Pertama* adalah mengenai tindakan pengusaha yang tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh atau dipandang sebagai tidak wajar. Pada awalnya, untuk menentukan apakah terdapat PHK yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja/buruh harus mampu menunjukkan bahwa pengusaha melakukan pelanggaran kontrak yang fundamental (*fundamental breach of contract*), dan tidak hanya sekadar tindakan pengusaha yang dipandang tidak wajar.⁴⁶ Lord Denning menyimpulkan bahwa terdapat 2 (dua) tes yang

berat yang dilakukannya sudah merugikan perusahaan. Namun, seringkali pekerja/buruh merasa bahwa hal tersebut tidak adil dan tetap menuntut uang pesangon. Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, tanggal 4 Desember 2018.

⁴³ Giorgio Bongiovanni, Giovanni Sartor, dan Chiara Valentini, eds., *Reasonableness and Law* (New York: Springer, 2009), hlm. 7.

⁴⁴ Kewajaran (*reasonableness*) dan rasionalitas (*rationality*) terkadang dipandang sama, atau kurang lebih sama, atau berbeda, bahkan berbeda secara fundamental. Georg Henrik von Wright mengemukakan perbedaan keduanya. Rasionalitas merupakan “*goal-oriented*” sedangkan kewajaran, sebaliknya, merupakan “*value-oriented*”. Kewajaran bersifat komprehensif dan lengkap. Von Wright juga menyatakan “*The reasonable, is, of course, also rational—but the ‘merely rational’ is not always reasonable*”. Oleh karena itu, yang akan menjadi fokus pembahasan adalah kewajaran. *Ibid.*, hlm. 6.

⁴⁵ *Employment Relations Act 1996* mencerminkan posisi *common law* bahwa seorang pekerja/buruh mempunyai hak untuk mengundurkan diri sebagai reaksi terhadap perilaku pengusaha dan mengklaim bahwa dirinya telah diberhentikan. Dalam keadaan lain pengusaha dapat membuat hidup begitu sulit bagi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh tersebut harus pergi, namun melarikan diri dari tanggung jawab karena yang bersangkutan belum benar-benar mengakhiri kontraknya. John Bowers dan Simon Honeyball, *Labour Law*, ed. 4 (London: Blackstone Press Limited, 1996), hlm. 130.

⁴⁶ Dalam kasus *Western Excavating v Sharp*, Lord Denning M.R. menyatakan bahwa untuk mempertahankan klaim atas *constructive dismissal* pekerja/buruh harus menunjukkan bahwa perusahaan

digunakan untuk menentukan adanya PHK, yaitu *contract test* dan *unreasonableness test*.⁴⁷ Saat ini, Pengadilan Hubungan Industrial sudah tidak lagi menggunakan *contract test* melainkan mendasarkan pertimbangannya pada *unreasonableness test*, yang diperluas dengan menilai kaidah-kaidah tersirat (*implied terms*) dimana peranannya semakin penting dalam memutuskan pertanyaan apakah, meskipun seorang pekerja/buruh tidak di-PHK tetapi mengundurkan diri, keadaannya sedemikian rupa sehingga pekerja/buruh tersebut memang berhak untuk melakukannya dan dapat mengklaim bahwa yang bersangkutan telah di-PHK oleh pengusaha.⁴⁸ Pada ketiga kasus, Majelis Hakim belum mengakomodir prinsip kewajaran dengan melakukan *unreasonableness test* terhadap tindakan-tindakan pengusaha yang dilakukan di sekitar pengunduran diri pekerja/buruh. Majelis Hakim justru lebih menekankan pada fakta bahwa pekerja/buruh tidak mampu menunjukkan bukti atas tindakan pengusaha yang melanggar perjanjian kerja secara fundamental, seperti melakukan kekerasan, ancaman, intimidasi, maupun penganiayaan dalam menekan pekerja/buruh untuk membuat surat pengunduran diri. Padahal, Pengadilan Hubungan Industrial khususnya di Inggris sudah lama meninggalkan rezim *contract test* dan mulai mengarah pada konsep kewajaran umum (*general reasonableness*).⁴⁹ Lebih lanjut, ukuran kewajaran umum itulah yang digunakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial di Inggris untuk menarik benang merah dari suatu kasus. Misalnya, jika suatu perjanjian kerja, secara eksplisit, memberikan hak kepada pengusaha untuk memindahkan pekerja/buruh ke tempat manapun di dalam negeri, maka pengusaha harus tunduk pada persyaratan pemberian notifikasi yang wajar mengenai kepindahan tersebut kepada pekerja/buruh. Kesadaran pengusaha untuk memberikan notifikasi tersebut dapat disebut sebagai kaidah tersirat yang diturunkan dari kaidah tersuratnya. Di lain pihak, tindakan pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dapat dianggap wajar apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan pelanggaran karena pelanggaran memang dianggap sebagai alasan substantif untuk memutuskan hubungan kerja secara adil.⁵⁰ Apabila pekerja/buruh diduga melakukan pelanggaran, maka pengusaha harus melakukan penyelidikan untuk menjawab kecurigaannya terhadap tuduhan tersebut, yang akan membantu pengusaha dalam mengambil keputusan terkait PHK

telah melakukan pelanggaran kontrak yang fundamental, dan tidak hanya tindakan perusahaan yang tidak wajar. Pekerja/buruh seringkali mengundurkan diri karena mereka merasa diperlakukan dengan buruk oleh pengusaha, bukan karena pengusaha melanggar kaidah-kaidah tersurat (*express terms*) dalam perjanjian kerja. Dalam situasi seperti itu, pekerja/buruh hanya akan memenuhi kriteria “Western Excavating” apabila memungkinkan untuk mengkarakterisasi tindakan pengusaha sebagai pelanggaran dengan menyiratkan ketentuan yang melarang tindakan tersebut. Hazel McLean, “An Employer’s Right to be Unreasonable,” *The Cambridge Law Journal*, Vol. 51, No. 1 (Maret, 1992), hlm. 24.

⁴⁷ *Contract test*: tindakan pengusaha dikualifikasikan sebagai PHK apabila pekerja/buruh memutuskan hubungan kerja ketika tindakan pengusaha setara dengan pelanggaran yang signifikan terhadap inti kontrak atau menunjukkan bahwa pengusaha tidak lagi memiliki niat untuk terikat dengan satu atau lebih syarat-syarat dalam kontrak.

Unreasonableness test: pengusaha harus bertindak secara wajar dalam menangani pekerja/buruhnya. Ketika pengusaha bertindak secara tidak wajar sehingga pekerja/buruh tidak dapat secara wajar diharapkan untuk mentolerir hal tersebut, maka pekerja/buruh dibenarkan untuk pergi atau mengundurkan diri.

D.W. Crump, W. M. Rees dan P. N. Todd, “Constructive Dismissal Construed: The Court of Appeal Digs for Clarity,” *The Modern Law Review*, Vol. 41, No. 5 (September, 1978), hlm. 583.

⁴⁸ Hazel McLean, “An Employer’s Right to be Unreasonable,” hlm. 24.

⁴⁹ Konsep kewajaran umum merupakan suatu konsep yang menekankan bahwa dalam melaksanakan kaidah-kaidah tersurat yang ada pada perjanjian kerja, pengusaha mempunyai kewajiban tersirat untuk memperlakukan pekerja/buruh secara wajar. *Ibid*.

⁵⁰ Chuks Okpaluba, “Employee’s Misconduct, Employer’s Reasonableness and the Law of Unfair Dismissal in Swaziland,” *The Comparative and the International Law Journal of Southern Africa*, Vol. 32, No. 3 (Nopember, 1999), hlm. 389.

terhadap pekerja/buruhnya. Dikaitkan dengan kasus kedua, apabila PT. Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh melakukan PHK terhadap Rudy, maka tindakan perusahaan akan dipandang lebih beralasan dan wajar dari pada mempertahankan argumen bahwa Rudy mengundurkan diri secara sukarela. Pada dasarnya, argumen-argumen perusahaan sudah tidak konsisten sejak awal dan hal tersebut kurang dipertimbangkan oleh Majelis Hakim. Di satu sisi, perusahaan menyatakan bahwa Rudy terbukti melakukan pelanggaran karena sudah ada putusan pidana yang menguatkan dugaan pelanggaran tersebut. Namun, di sisi lain, perusahaan justru tidak mengambil langkah PHK terhadap Rudy sekalipun perusahaan telah meyakini bahwa Rudy melakukan pelanggaran, melainkan tetap pada pendirian bahwa Rudy mengundurkan diri secara sukarela. Dari gambaran tersebut, Majelis Hakim seharusnya mempertimbangkan indikasi tindakan perusahaan yang berupaya mengurangi paket pesangon pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang bersinggungan dengan peradilan pidana, maka perlu dipertimbangkan pula oleh Majelis Hakim bahwa peran Pengadilan Hubungan Industrial tidak berusaha untuk menemukan apakah pekerja/buruh melakukan pelanggaran, melainkan apakah pada saat melakukan PHK, pengusaha memiliki alasan yang cukup untuk meyakini bahwa pekerja/buruh melakukan pelanggaran.⁵¹

Dalam praktik di Pengadilan Hubungan Industrial, Hakim mempertimbangkan prinsip kewajaran melalui rangkaian fakta-fakta di persidangan yang menuntun Hakim pada suatu kejadian hukum tertentu. Pada intinya, Hakim akan menelaah apakah suatu kejadian hukum yang melatarbelakangi pengunduran diri pekerja/buruh merupakan hal yang wajar dilakukan oleh pengusaha. Prinsip kewajaran dinilai dari kejadian hukum yang terjadi dikaitkan dengan status pekerja/buruh yang bersangkutan. Adapun teknik tersebut digunakan oleh Bapak Juanda Pangaribuan dalam menangani salah satu kasus di Pengadilan Hubungan Industrial terkait pengunduran diri pekerja/buruh. Pada saat itu, Majelis Hakim menganulir surat pengunduran yang dibuat oleh seorang pekerja/buruh bengkel karena dianggap surat pengunduran diri dibuat dalam keadaan tidak benar atau dalam paksaan.⁵² Dalam kasus tersebut, terlihat adanya ketidakwajaran karena pekerja/buruh merupakan tukang servis kendaraan yang pekerjaannya hanya dapat dilakukan pada saat bengkel buka (umumnya hanya sampai sore), sedangkan pekerja/buruh yang bersangkutan baru pulang dari tempat kerjanya pada jam 12 (dua

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 393.

⁵² Kronologi kasusnya adalah sebagai berikut: Pekerja/buruh merupakan seorang pekerja/buruh bengkel yang tugasnya melakukan servis kendaraan. Adapun diketahui bahwa perusahaan yang bergerak di bidang usaha perbengkelan tersebut memiliki kebijakan berupa pemberian hadiah-hadiah kepada pelanggan, yang salah satunya adalah kaos dengan merek tertentu. Suatu hari, pimpinan perusahaan melihat pekerja/buruh yang bersangkutan menggunakan kaos yang seharusnya diperuntukkan bagi pelanggan. Pekerja/buruh menggunakan kaos tersebut karena yang bersangkutan melihat kaosnya sudah basah dan tidak mungkin diberikan kepada pelanggan. Usut punya usut, tindakan yang dilakukan pekerja/buruh ternyata dianggap terlarang oleh perusahaan karena kaos hanya diperuntukkan bagi pelanggan dan bukan untuk pekerja/buruh bengkel. Kemudian, pekerja/buruh yang bersangkutan dipanggil ke ruang HRD. Selama kejadian tersebut berlangsung, dari mulai pekerja/buruh dipanggil ke ruang HRD sampai keluar jam 12 (dua belas) malam, teman-teman pekerja/buruh bengkel lainnya menyaksikan karena mereka memang berniat menunggu pekerja/buruh yang bersangkutan. Di persidangan, pekerja/buruh mendalilkan bahwa selama jangka waktu dirinya dipanggil sampai keluar dari ruang HRD, yang bersangkutan dipaksa menandatangani surat pengunduran diri. Pekerja/buruh tersebut tidak diperbolehkan pulang sampai yang bersangkutan menandatangani surat pengunduran diri.

Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama menghukum perusahaan untuk memberikan paket pesangon kepada pekerja/buruh sebesar 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Putusan tersebut kemudian dikuatkan oleh Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, tanggal 4 Desember 2018.

belas) malam dan diketahui keluar dari ruang HRD berdasarkan keterangan para saksi. Lain halnya apabila pekerja/buruh merupakan staf HRD, maka wajar berada di tempat kerja hingga larut malam. Atas pertimbangan tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa surat pengunduran diri tidak sah karena dibuat oleh pekerja/buruh dalam keadaan dipaksa. Paksaan sebagaimana termaksud disimpulkan oleh Majelis Hakim dari adanya jangka waktu dimana pekerja/buruh dipanggil sampai yang bersangkutan keluar. Berdasarkan prinsip kewajaran, pekerja/buruh tidak mungkin berada di ruang HRD untuk waktu yang lama, kalau bukan karena dipaksa menandatangani surat pengunduran diri. Terlebih lagi, terdapat keadaan khusus yang melatarbelakangi pemanggilan pekerja/buruh ke ruang HRD, yaitu pelanggaran menggunakan kaos milik perusahaan. Di samping itu, dari segi kewajaran umum, tindakan perusahaan yang memaksa pekerja/buruh mengundurkan diri tidak seimbang dengan perbuatan pekerja/buruh yang mengambil kaos (bekas) milik perusahaan dan menggunakannya. Apabila perusahaan hendak memberikan sanksi, maka sebaiknya dilakukan dengan mengeluarkan surat peringatan terlebih dahulu, mengingat pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh merupakan pelanggaran ringan. Pada intinya, Majelis Hakim mempertimbangkan proporsionalitas antara kerugian yang dialami perusahaan dengan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan terhadap pekerja/buruh.⁵³ Sebagaimana contoh kasus di atas, Hakim dapat mempergunakan teknik-teknik tertentu, misalnya, dalam hal tidak terang apakah pengunduran diri pekerja/buruh dipaksa, maka akan dilihat kewajaran tindakan pengusaha dari segi waktu. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur paksaan tidak selalu terbukti dari adanya perbuatan fisik atau pernyataan verbal yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh, melainkan tersirat dari adanya jangka waktu tertentu. Selanjutnya, apabila dikaitkan dengan kasus kedua, maka Majelis Hakim seharusnya mempertimbangkan fakta bahwa Rudy dipanggil oleh pimpinan HRD pada pukul 17.00 WIB dan pulang pada pukul 00.00 WIB, dengan statusnya sebagai *collateral administration officer*. Paksaan terjadi dalam rentang waktu tersebut.

Kedua adalah mengenai pelanggaran kewajiban kepercayaan dan keyakinan yang tersirat oleh pengusaha. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, kaidah-kaidah tersirat mempunyai peran yang semakin penting dalam menentukan ukuran kewajaran, salah satunya dalam kasus *White v Reflecting Roadstuds Ltd.*⁵⁴ Mengambil contoh dari kasus tersebut, apabila dikaitkan dengan kasus pertama, maka tindakan perusahaan memindahtugaskan Jonifta Manalu seharusnya dilakukan secara wajar dengan mempertimbangkan kondisi pekerja/buruh yang bersangkutan dan memberikan

⁵³ Pendapat berbeda dikemukakan oleh Bapak Juanda Pangaribuan yang menyatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh menggelapkan uang dalam jabatan atau mencuri dan sudah terbukti berdasarkan hasil audit internal, ditambah pekerja/buruh mengakui perbuatannya berdasarkan berita acara audit internal, maka wajar apabila perusahaan memberikan alternatif pengunduran diri kepada pekerja/buruh. Hal tersebut dilakukan demi menjaga nama baik pekerja/buruh yang bersangkutan dan perusahaan akan memberikan surat pengalaman kerja. Dalam hal pelanggaran berat, perusahaan bisa saja mem-PHK pekerja/buruh, namun hal tersebut seringkali dimanfaatkan pekerja/buruh untuk menuntut uang pesangon. Oleh karena itu, menjadi tidak adil bagi perusahaan untuk memberikan uang pesangon, sedangkan pekerja/buruh sudah melakukan pelanggaran berat. Dengan demikian, perusahaan lebih memilih memberikan alternatif pengunduran diri pada pekerja/buruh. *Ibid.*

⁵⁴ Pada kasus *White v Reflecting Roadstuds Ltd* dijelaskan bahwa dalam perjanjian kerja tertera klausul yang menyatakan bahwa perusahaan berhak memindahkan pekerja/buruh pada pekerjaan alternatif untuk kepentingan efisiensi operasional dan hal tersebut merupakan kondisi kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh ketika diminta. Pekerja/buruh berpendapat bahwa hak tersebut tunduk pada kaidah tersirat bahwa ketentuan terkait akan dilaksanakan secara wajar dan setiap perpindahan tidak akan mengurangi upah pekerja/buruh. Pada kasus terkait, pekerja/buruh mengundurkan diri karena perusahaan memindahkannya pada pekerjaan dengan upah lebih rendah dan kemudian pekerja/buruh mengklaim bahwa dirinya telah di-PHK. Hazel McLean, "An Employer's Right to be Unreasonable," hlm. 25.

notifikasi yang layak. Dalam hal mutasi penugasan, Hakim harus mencermati kepentingan kedua belah pihak, seperti misalnya: apabila pekerja/buruh menolak, kerugian apa yang akan dialami perusahaan, apakah perusahaan dapat mencari pengganti pekerja/buruh dengan sumber daya manusia yang tersedia dalam waktu singkat, apakah pekerja/buruh yang akan dipindah tugaskan sudah diberikan fasilitas yang memadai terkait akomodasi, apakah pekerja/buruh memang dalam keadaan yang layak untuk dipindahtugaskan (misalnya tidak sedang dalam pemulihan kesehatan, tidak sedang menjaga anggota keluarga yang sakit, dan lain sebagainya).⁵⁵ Pada intinya, memindahtugaskan pekerja/buruh seharusnya mengindahkan asas kemanfaatan terbesar bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Adapun Majelis Hakim dalam pertimbangannya tidak menyebutkan mengenai kondisi pekerja/buruh maupun syarat notifikasi yang layak. Selain Jonifta Manalu menolak proses mutasi karena kondisi istrinya, yang bersangkutan juga tidak memperoleh notifikasi yang layak atau kesempatan untuk berunding dengan perusahaan sehingga perusahaan sebenarnya sudah dapat dikatakan melanggar kaidah tersirat (perlakuan yang wajar) berkenaan dengan ketentuan mutasi. Tindakan perusahaan tersebut berpotensi merusak hubungan kepercayaan dan keyakinan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pada kasus *House of Lords in Malik v BCCISA 2* sangat ditekankan kewajiban pengusaha untuk tidak melakukan tindakan-tindakan terhadap pekerja/buruh tanpa alasan yang wajar dan tepat karena hal tersebut dapat menghancurkan atau merusak hubungan kepercayaan dan keyakinan antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁵⁶

Ketiga adalah mengenai prosedur yang dilakukan sebelum terjadinya PHK. Dalam mempertimbangkan apakah pengusaha telah bertindak secara wajar, aspek prosedural dalam PHK merupakan hal yang sangat penting. Pengusaha yang tindakannya dianggap wajar, apabila tidak melaksanakan prosedur, dapat dianggap telah bertindak tidak wajar karena pengusaha yang wajar diekspektasikan patuh pada seluruh persyaratan prosedural baik berdasarkan peraturan disiplin perusahaan maupun peraturan perundang-undangan.⁵⁷ Pada dasarnya, norma prosedural senantiasa dikedepankan untuk memberikan kesempatan berpikir 2 (dua) kali dan konsiliasi sehingga dapat mengurangi konflik industrial. Di Pengadilan Hubungan Industrial, Majelis Hakim akan mempertimbangkan kembali apakah tahap prosedural yang dilakukan sebelum PHK sudah terpenuhi, pekerja/buruh sudah didengar dengan saksama, atau segala penyelidikan yang dibutuhkan sudah dilaksanakan atau belum. Di samping itu, terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan pelanggaran, langkah-langkah disipliner sudah harus dilakukan sebelum terjadinya PHK. Langkah-langkah disipliner termaksud dapat berupa pemberian surat peringatan atau mengadili pelanggaran pekerja/buruh di komite disiplin internal perusahaan. Pemberian surat peringatan tertulis kepada pekerja/buruh dimaksudkan untuk memberikan kesempatan memperbaiki kesalahan dan mencegah terjadinya PHK.⁵⁸ Apabila dikaitkan dengan ketiga kasus, maka para pihak telah melalui tahapan perundingan atau mediasi/konsiliasi sebelum berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, Penulis ingin menyoroti mengenai pemberian surat peringatan terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan pelanggaran. Khususnya pada kasus ketiga, Jefri Teneh belum terbukti melakukan pembuatan surat perintah kerja fiktif, tetapi PT. Sumber Cipta

⁵⁵ Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, tanggal 4 Desember 2018.

⁵⁶ Mathew Boyle, "The Relational Principle of Trust and Confidence," *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 27, No. 4 (Winter, 2007), hlm. 633.

⁵⁷ John Bowers dan Simon Honeyball, *Labour Law*, hlm. 184.

⁵⁸ Chuks Okpaluba, "Employee's Misconduct, Employer's Reasonableness and the Law of Unfair Dismissal in Swaziland," hlm. 396-397.

Multinasi tidak memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga,⁵⁹ melainkan langsung memberi alternatif untuk mengundurkan diri. Adapun kegagalan tersebut kurang dipertimbangkan oleh Majelis Hakim. Pada dasarnya, apabila perusahaan memiliki itikad baik, maka seharusnya perusahaan memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran syarat kerja. Dalam kasus-kasus mutasi misalnya, apabila pekerja/buruh menolak mutasi dengan alasan sudah nyaman di tempat kerja yang sekarang padahal perusahaan sudah melengkapi pekerja/buruh dengan fasilitas yang memadai dan menaikkan tunjangan, maka perusahaan dapat mengambil langkah mengeluarkan surat peringatan. Pemberian surat peringatan merupakan upaya memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk memperbaiki diri sehingga perusahaan tidak serta merta mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh dan menghindari perselisihan hingga ke pengadilan.⁶⁰ Selanjutnya, **teori keadilan organisasi** merupakan salah satu jenis teori proses dari teori motivasi kerja secara keseluruhan. Berdasarkan teori tersebut, pekerja/buruh mencoba memelihara keseimbangan antara apa yang mereka berikan pada organisasi (tempat kerja) dan apa yang mereka dapatkan sebagai timbal balik, serta kepuasan bahwa keseimbangan menurut persepsi mereka memiliki nilai keseimbangan yang sama dengan rekan kerja mereka.⁶¹ Singkatnya, pekerja/buruh menganggap partisipasinya di tempat kerja sebagai ‘proses barter’, misalnya keahlian ditukar dengan pengakuan atau kerja keras ditukar dengan gaji. Ditinjau dari teori keadilan organisasi, apabila pekerja/buruh memang dikatakan mengundurkan diri secara sukarela, maka seharusnya pekerja/buruh merasakan proses barter yang tidak sesuai/tidak adil sehingga terdapat alasan untuk mengundurkan diri jika memang negosiasi “barter yang adil” tidak dapat dilakukan karena satu dan lain hal. Adapun pada ketiga kasus, pekerja/buruh tidak menunjukkan permasalahan terhadap nominal upah yang diterima, jabatan terakhir yang disandang, maupun masa kerja yang diakui oleh perusahaan. Satu-satunya tuntutan pekerja/buruh adalah mengenai jumlah paket pesangon yang seharusnya diterima dan hal tersebut sangat dipengaruhi oleh penentuan sebab PHK. Hal-hal mendasar yang umumnya melatarbelakangi pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela justru tidak ditemukan permasalahan. Namun, Majelis Hakim dalam putusannya tetap menyatakan bahwa pengunduran diri pekerja/buruh bersifat sah dan mengikat sebagai sebab PHK. Pertimbangan Majelis Hakim belum mengakomodir tinjauan teori sebagaimana dikemukakan Penulis di atas.

Doktrin penyalahgunaan keadaan merupakan perkembangan dari aturan mengenai cacat kehendak klasik yang dapat menjadi alasan pembatalan perjanjian.⁶²

⁵⁹ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Ps. 161 ayat (1) dan (2).

⁶⁰ Pendapat berbeda dikemukakan oleh Bapak Juanda Pangaribuan yang menyatakan bahwa pemberian surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga bagi pekerja/buruh yang memang sudah ingin berhenti bekerja merupakan hal yang ditunggu-tunggu. Hal tersebut dikarenakan begitu pekerja/buruh diberikan surat peringatan ketiga dan tetap tidak melaksanakan perintah perusahaan maka yang bersangkutan akan di-PHK dan mutlak mendapatkan uang pesangon. Oleh karena itu, perusahaan harus pandai membaca situasi apakah terdapat kecurangan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan. Umumnya, ketika perusahaan sudah jengkel dengan sikap pekerja/buruh yang menolak mutasi di saat perusahaan sangat membutuhkan tenaganya, maka perusahaan akan menerbitkan surat peringatan dan memanggil pekerja/buruh yang bersangkutan ke kota dimana yang bersangkutan dipindahtugaskan. Setelah dipanggil 2 (dua) kali dan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut, maka pekerja/buruh akan dikualifikasikan mengundurkan diri sehingga pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon, sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, tanggal 4 Desember 2018.

⁶¹ Richa Kaur, Priti Aggarwal, dan Neha Khaitan, “Equity Sensitivity,” *The International Journal of Business and Management*, Vol. 2 No. 6 (Juni 2014), hlm. 230.

⁶² Cacat kehendak dalam pengaturan Pasal 1321 KUHPerdara dapat terjadi dan berakibat kontrak dapat dibatalkan apabila ada ancaman (*bedreiging*), penipuan (*bedrog*), dan kesesatan (*dwaling*). Dalam

Doktrin tersebut berkembang di Belanda dan telah dicantumkan sebagai ketentuan baru untuk pembatalan perjanjian di dalam artikel 3: 44 lid 1 NBW (*Nieuw Burgerlijk Wetboek*).⁶³ Adapun alasan terbentuknya aturan penyalahgunaan keadaan ke dalam NBW dilatarbelakangi oleh pertimbangan hukum dalam berbagai putusan Hakim di Belanda.⁶⁴ Selain berkembang dalam sistem hukum *civil*, doktrin penyalahgunaan keadaan juga sudah diakui dalam sistem hukum *common*, salah satunya terdapat pada hukum negara bagian California, yang dikenal dengan istilah *undue influence*.⁶⁵ Doktrin penyalahgunaan keadaan umumnya digunakan oleh Hakim sebagai landasan untuk mengatur transaksi yang berat sebelah yang telah ditentukan sebelumnya oleh pihak yang dominan kepada pihak yang lemah.⁶⁶

Apabila dikaitkan dengan ketiga kasus, maka Majelis Hakim seharusnya mempertimbangkan adanya potensi penyalahgunaan keadaan mengingat pekerja/buruh merupakan pihak yang lebih lemah dibandingkan pengusaha dalam hal terjadi transaksi yang melibatkan keduanya. Bertolak dari ketentuan artikel 3: 44 lid 1 NBW, suatu alternatif pengunduran diri yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh dan pengusaha seharusnya dapat dikategorikan sebagai perbuatan hukum yang dapat dibatalkan. Hal tersebut dikarenakan pekerja/buruh menyatakan kesepakatannya untuk membuat surat pengunduran diri di bawah tekanan, yang mana kondisi demikian dimanfaatkan oleh pengusaha. Tindakan pengusaha yang berusaha mengambil keuntungan yakni mengurangi paket pesangon pekerja/buruh dengan cara menekan pekerja/buruh yang sedang kesulitan untuk mengundurkan diri juga dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan keadaan berdasarkan *California Civil Code Section 1575*. Sayangnya, Majelis Hakim belum mengakomodir pertimbangan-pertimbangan di atas.

perkembangannya, cacat kehendak juga dapat terjadi dalam hal adanya penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*). Doktrin penyalahgunaan keadaan sebenarnya bukan merupakan hal yang baru ditemukan dalam penyelesaian perkara di bidang hukum perjanjian Indonesia. Sejak diterapkan doktrin penyalahgunaan keadaan ke dalam NBW, dalam praktik peradilan di Indonesia pun sudah menerapkan doktrin tersebut, tetapi belum dirumuskan dalam perundang-undangan Indonesia. Fani Martiawan Kumara Putra, "Paksaan Ekonomi dan Penyalahgunaan Keadaan sebagai Bentuk Cacat Kehendak dalam Perkembangan Hukum Kontrak," *Jurnal Yuridika*, Vol. 30 No. 2, (Mei-Agustus, 2015), hlm. 198-200.

⁶³ Artikel 3: 44 lid 1 NBW (dapat dibaca: Buku 3 Pasal 44 ayat 1) menyebutkan bahwa perbuatan hukum dapat dibatalkan, jika terjadi adanya: a) ancaman (*bedreiging*), b) penipuan (*bedrog*), dan c) penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*). H. P. Panggabean, "Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*) sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian," *Varia Peradilan*, No. 70 (Juli, 1991), hlm. 135.

⁶⁴ Terbentuknya doktrin penyalahgunaan keadaan disebabkan karena pada waktu itu belum ada ketentuan BW Belanda yang mengatur hal seperti itu. Sebagai contoh, sering terjadi seorang Hakim yang menemukan adanya keadaan yang bertentangan dengan kebiasaan, sehingga sering pula mengakibatkan putusan Hakim yang membatalkan perjanjian, baik sebagian atau keseluruhan. Dalam kenyataannya putusan Hakim tersebut tidaklah berdasarkan pertimbangan salah satu alasan pembatalan perjanjian yaitu cacat kehendak klasik. Bertolak dari hal tersebut, penyalahgunaan keadaan selanjutnya dimasukkan menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kesepakatan sebagai syarat subyektif sah nya perjanjian. Penyalahgunaan keadaan dimulai dengan Yurisprudensi atas kasus Bovag II (HR Januari 1957), NJ 1959, 57. Fani Martiawan Kumara Putra, "Paksaan Ekonomi dan Penyalahgunaan Keadaan sebagai Bentuk Cacat Kehendak dalam Perkembangan Hukum Kontrak," hlm. 200.

⁶⁵ California mendefinisikan penyalahgunaan keadaan dalam *California Civil Code Section 1575* sebagai: (1) keadaan dimana seseorang yang kepercayaannya dipegang oleh orang lain atau orang lain memegang otoritas nyata atas dirinya, memegang kepercayaan atau otoritas tersebut untuk tujuan memperoleh keuntungan yang tidak adil atas dirinya, (2) mengambil keuntungan yang tidak adil dari kelemahan pikiran orang lain; dan (3) mengambil keuntungan yang menyesatkan dan tidak adil dari kebutuhan atau kesulitan orang lain. Abraham Nievod, "Undue Influence in Contract and Probate Law," *Journal of Questiones Document Examination*, Vol. 1 No. 1 (1992), hlm. 17.

⁶⁶ Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis* (Bandung: Alumni, 1994), hlm. 10.

Adapun dalam praktik seringkali ditemukan pula adanya *standaar contract*⁶⁷ yang membuka ruang terjadinya penyalahgunaan keadaan. *Standaar contract* cukup lazim digunakan pada perjanjian kerja karena umumnya pengusaha sudah memiliki *template* perjanjian kerja yang harus ditandatangani oleh pekerja/buruh tanpa dibuka kemungkinan mendiskusikan klausul-klausul tertentu dalam perjanjian tersebut. Berkaitan dengan ketiga kasus, Majelis Hakim seharusnya mempertimbangkan potensi penyalahgunaan keadaan yang dilakukan melalui pencantuman klausul tertentu dalam perjanjian kerja. Pada kasus pertama, klausul yang menyatakan bahwa pekerja/buruh siap dipindahtugaskan kapan saja dan dimana saja merupakan indikasi awal penyalahgunaan keadaan yang dilakukan oleh PT. Grafindo Media Pratama terhadap Jonifta Manalu. Majelis Hakim harus meneliti lebih lanjut apakah hal yang diindikasikan tersebut memang berasal dari intensi perusahaan. Apabila benar maka perusahaan telah melanggar prinsip kewajaran umum atau kaidah tersirat dalam pembuatan perjanjian kerja yang layak. Sehubungan dengan hal tersebut, Majelis Hakim diharapkan mampu berperan dalam menerapkan doktrin penyalahgunaan keadaan terkait penggunaan *standaar contract*, namun putusan Majelis Hakim justru menunjukkan sebaliknya.

Pada dasarnya, penyalahgunaan keadaan terjadi apabila seseorang tergerak karena keadaan khusus untuk melakukan suatu perbuatan hukum dan pihak lawan menyalahgunakan hal tersebut.⁶⁸ Secara garis besar, penyalahgunaan keadaan mengandung 2 (dua) unsur, yaitu unsur kerugian bagi satu pihak dan unsur penyalahgunaan kesempatan oleh pihak lain. Lebih lanjut, Van Dunne membedakan unsur penyalahgunaan kesempatan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu penyalahgunaan karena keunggulan ekonomis dan keunggulan kejiwaan.⁶⁹

Pertama, penyalahgunaan keunggulan ekonomis dapat diidentifikasi melalui 2 (dua) kondisi, yaitu satu pihak harus mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain dan pihak lain terpaksa mengadakan perjanjian. Apabila dikaitkan dengan ketiga kasus, maka sudah jelas bahwa perusahaan memiliki keunggulan ekonomis dibandingkan pekerja/buruh. Adapun pekerja/buruh berada dalam posisi ekonomi yang lemah dan membutuhkan pekerjaan sehingga mereka tidak mempunyai pilihan selain menandatangani perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Dalam hal pengunduran diri, pada ketiga kasus terlihat bahwa pekerja/buruh terpaksa menerima alternatif tersebut agar paket pesangonnya diberikan atau pelanggarannya tidak diproses secara pidana. Selanjutnya, penyalahgunaan keunggulan ekonomis selalu terkait pula dengan *bargaining power*. Inti penyalahgunaan keunggulan ekonomis terletak pada adanya posisi tawar yang tidak seimbang (*inequality of bargaining power*) yang harus dihadapi oleh pihak yang lemah dan tidak dapat dihindari. Adapun konsep posisi tawar yang tidak seimbang mengembangkan ide bahwa keadilan (*fairness*) seharusnya menjadi syarat validitas suatu perjanjian, yang akan membatasi kebebasan berkontrak. Konsep tersebut menunjukkan bahwa hukum perjanjian merupakan seperangkat prinsip yang membatasi kemampuan untuk masuk pada jenis-jenis

⁶⁷ Hondius memberikan definisi terhadap *standaardvoorwaarden* sebagai syarat-syarat tertulis yang disusun tanpa melakukan perundingan tentang isinya untuk dimasukkan dalam perjanjian-perjanjian yang mempunyai sifat tertentu yang masih akan diadakan lagi dalam jumlah yang biasanya tidak tertentu. Menyangkut praktik *standard contract* itu sendiri Hondius menyimpulkan bahwa gejala-gejala dari syarat-syarat standar yang sepihak itu harus dinilai sebagai negatif kalau ditilik dari segi keadilan. H. P. Panggabean, "Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*) sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian", hlm. 147.

⁶⁸ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), hlm. 98.

⁶⁹ H. P. Panggabean, "Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*) sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian," hlm. 134.

perjanjian tertentu dan peran pengadilan tidak hanya sekadar menegakkan isi perjanjian tetapi juga memastikan bahwa minimum derajat keadilan terpenuhi.⁷⁰ Dalam konteks hukum perburuhan, konsep posisi tawar yang tidak seimbang mencerminkan hubungan pekerja/buruh dan pengusaha dimana pengusaha memiliki kekuasaan lebih besar untuk menentukan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja sehingga rentan sekali terjadi penyalahgunaan keadaan sebagaimana dijelaskan sebelumnya mengenai *standaar contract*. Oleh karena itu, syarat dan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja seringkali tidak merepresentasikan kepentingan pihak yang lemah, yaitu pekerja/buruh. Penulis berpandangan bahwa Majelis Hakim tidak dapat menjadikan perjanjian kerja sebagai satu-satunya pedoman sebelum Majelis Hakim memastikan bahwa di dalam ketentuan-ketentuan perjanjian kerja, derajat minimum keadilan sudah terpenuhi. Begitu pula dengan surat pengunduran diri, Majelis Hakim tidak dapat semata-mata berpijak pada surat pengunduran diri sebagai satu-satunya bukti yang dianggap valid. Hal tersebut yang melatarbelakangi mengapa Majelis Hakim perlu menggali konteks di balik pembuatan suatu bukti tertulis karena kedudukan para pihak yang membuatnya sudah tidak seimbang sejak awal. Adapun kedudukan para pihak yang tidak seimbang perlu dipertimbangkan pula oleh Majelis Hakim. Dalam kasus pekerja/buruh bengkel sebagaimana dicontohkan di atas, suatu kondisi dimana pekerja/buruh dipanggil ke ruang HRD dan dipaksa menandatangani surat pengunduran diri merupakan hal yang mudah dilakukan oleh perusahaan karena adanya hubungan atasan dan bawahan (sub-ordinatif).⁷¹ Hubungan diperatas semacam itu menuntut pekerja/buruh untuk mematuhi segala perintah pengusaha dengan memikirkan keterancaman pekerjaannya. Situasi demikian seringkali dimanfaatkan pengusaha untuk menekan pekerja/buruh.

Kedua, penyalahgunaan keunggulan kejiwaan dapat diidentifikasi melalui 2 (dua) kondisi, yaitu salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif, seperti hubungan kepercayaan istimewa antara orangtua dan anak, suami-isteri, dokter-pasien, pendeta-jemaat atau salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan, seperti adanya gangguan jiwa, tidak berpengalaman, gegabah, kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, dan sebagainya. Apabila dikaitkan dengan ketiga kasus, maka perusahaan dapat diindikasikan menyalahgunakan keunggulan kejiwaan dalam hal memanfaatkan keadaan jiwa yang istimewa dari pekerja/buruh, yakni tidak berpengalaman atau kurang pengetahuan. Berdasarkan pertimbangan Hoge Raad pada kasus *Bluijssen/Kolhorn*,⁷² penyalahgunaan keadaan

⁷⁰ Spencer Nathan Thal, "The Inequality of Bargaining Power Doctrine: The Problem of Defining Contractual Unfairness," *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 8, No. 1 (1988), hlm. 21.

⁷¹ Wawancara dengan Juanda Pangaribuan, tanggal 4 Desember 2018. Mengenai kronologi kasus pekerja/buruh bengkel, lihat catatan kaki nomor 52 pada bagian prinsip kewajaran.

⁷² Kasus *Bluijssen/Kolhorn*, HR 13 Juni 1975, NJ 1976, 98. Dalam bulan atau sekitar April 1970 Beekhuizen menjual beberapa rumah kepada Kolhorn. Beekhuizen pada waktu itu dalam keadaan tegang karena beban hutang yang menekannya, kenyataannya bahwa ia tidak lama sebelumnya telah ditahan dan permohonan kepailitan yang diajukan kepadanya. Dengan putusan Pengadilan, Beekhuizen dinyatakan pailit dan mengangkat Ph. Bluijssen sebagai pengampu. Pengampu menggugat pembatalan penjualan rumah tersebut. Kolhorn mengajukan banding karena Pengadilan pertama mengabulkan gugatan si pengampu dan perkara itu berlanjut ke tingkat kasasi, karena Pengadilan banding telah membatalkan putusan Hakim atas dasar pertimbangan: tidak ada penyalahgunaan keadaan karena syarat timbulnya kerugian tidak terbukti.

Pertimbangan Hoge Raad: Bahwa meskipun untuk batalnya suatu perjanjian karena penyalahgunaan sama sekali tidak perlu adanya suatu tingkatan atau bentuk tindakan merugikan tertentu, penyalahgunaan keadaan demikian selalu akan berarti, bahwa pemanfaatan keadaan yang dialami pihak yang satu menyebabkan dibuatnya perjanjian itu, yang tidak akan dibuatnya apabila ia tidak mengalami keadaan itu, karena kerugian yang timbul. H.P. Panggabean, "Penyalahgunaan

sama sekali tidak mensyaratkan suatu tingkatan atau bentuk tindakan merugikan tertentu, artinya cukup adanya pemanfaatan keadaan yang dialami pihak yang satu sehingga mendorong dibuatnya suatu perjanjian (yang tidak akan dibuat apabila seseorang tidak berada dalam keadaan tersebut) cukup menjadi alasan penyalahgunaan keadaan. Bertolak dari hal tersebut, pada ketiga kasus terlihat bahwa perusahaan berusaha memanfaatkan keadaan pekerja/buruh yang kurang pengetahuan untuk menandatangani surat pengunduran diri.

Pada **kasus pertama**, Jonifta Manalu tidak diberikan notifikasi yang layak mengenai rencana mutasi atas dirinya, sehingga ketika yang bersangkutan menolak proses mutasi tersebut, Jonifta Manalu justru diminta mengundurkan diri. PT. Grafindo Media Pratama telah secara sengaja menempatkan Jonifta Manalu pada posisi sulit karena perusahaan sebenarnya mengetahui kondisi Jonifta Manalu yang tidak memungkinkan untuk dimutasi, namun perusahaan tetap melakukan hal tersebut tanpa mempertimbangkan masa kerja Jonifta Manalu yang terhitung cukup lama. Perusahaan memanfaatkan keadaan Jonifta Manalu yang terdesak untuk menolak mutasi, sehingga yang bersangkutan bisa didorong untuk menandatangani surat pengunduran diri. Adapun surat pengunduran diri tersebut tidak akan ditandatangani apabila Jonifta Manalu tidak dimutasi oleh perusahaan.

Selanjutnya, pada **kasus kedua**, PT Internusa Tribuana Citra Multifinance Cabang Banda Aceh telah memanfaatkan keadaan Rudy yang dinyatakan bersalah melakukan penggelapan dalam jabatan oleh putusan pengadilan pidana, untuk menandatangani surat pengunduran diri. Perusahaan secara sewenang-wenang mengaitkan dugaan pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan oleh Rudy dengan putusan pengadilan pidana atas dirinya, tanpa melalui suatu proses investigasi internal atau pemberian surat peringatan terlebih dahulu. Keadaan ketidaktahuan Rudy tersebut atas dugaan pelanggaran yang dimanfaatkan oleh perusahaan sehingga Rudy terpaksa mengundurkan diri, yang mana surat pengunduran diri tersebut tidak akan ditandatangani bila Rudy tidak berada dalam keadaan demikian. Berdasarkan kondisi tersebut, jelas terlihat adanya penyalahgunaan keunggulan kejiwaan karena tindakan perusahaan yang seharusnya melakukan PHK terhadap Rudy atas dasar pelanggaran peraturan perusahaan atau ketidakmampuan bekerja karena ditahan oleh pihak berwajib, justru diputarbalikkan menjadi pengunduran diri secara sukarela dengan memanfaatkan keadaan Rudy yang kurang pengetahuan.

Adapun pada **kasus ketiga** pemanfaatan keadaan ini juga terlihat dari tindakan PT. Sumber Cipta Multiniaga yang tidak memberikan surat peringatan kepada Jefri Teneh atas dugaan pelanggaran, namun langsung mendorong yang bersangkutan untuk mengundurkan diri. Dari gambaran ketiga kasus di atas, semakin jelas indikasi bahwa pengunduran diri pekerja/buruh tidak dilakukan secara sukarela, namun Majelis Hakim belum mengakomodir penggunaan doktrin penyalahgunaan keadaan untuk mengidentifikasi gejala-gejala tersebut. Pada dasarnya, Majelis Hakim dapat menyatakan bahwa surat pengunduran diri tidak sah dan dapat dibatalkan karena dalam pembuatannya terjadi penyalahgunaan keadaan oleh pengusaha terhadap keadaan-keadaan kejiwaan pekerja/buruh yang lemah. Hal tersebut didasarkan pada pertimbangan Hoge Raad dalam kasus *Van Elmbt/Feierabend* mengenai pembatalan hak opsi yang didasarkan pada keadaan-keadaan kejiwaan dari penggugat.⁷³ Sekalipun

Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*) sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian," hlm. 140-141.

⁷³ Kasus Van Elmbt/Feierabend, HR 29 Mei 1964, NJ 1965, 104. Janda Feierabend karena terdesak keadaan telah menghipotikkan rumahnya kepada seseorang yang memberikan pinjaman kepadanya guna menghindari suatu eksekusi oleh kreditur lain. Hipotik itu disertai hak opsi (untuk

tidak terdapat bukti konkret mengenai kekerasan fisik maupun verbal yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh agar menandatangani surat pengunduran diri, Majelis Hakim tetap dapat menyatakan surat pengunduran diri tidak sah apabila ditemukan terdapat penyalahgunaan keadaan. Pertimbangan tersebut lebih layak digunakan dalam konteks hukum perburuhan dibandingkan Majelis Hakim terikat pada pembuktian materil sebagaimana putusan Majelis Hakim pada kasus kedua dan ketiga mensyaratkan hal demikian. Kedudukan para pihak yang tidak seimbang belum menjadi bagian penting dari pertimbangan Majelis Hakim, padahal justru hal tersebut yang merupakan karakteristik utama hukum perburuhan.

Secara garis besar, pada ketiga kasus Majelis Hakim belum mengakomodir keempat prinsip, teori dan/atau doktrin sebagaimana telah dikemukakan di atas, sebagai pertimbangan hukum. Majelis Hakim seharusnya berupaya menggali sebab PHK yang sebenarnya dengan cara menarik mundur peristiwa hukum dalam arti kejadian hukum,⁷⁴ yang melatarbelakangi tindakan pekerja/buruh sehingga berujung pada perselisihan PHK. Kejadian hukum yang berusaha digali oleh Hakim melalui fakta-fakta dipersidangan merupakan salah satu bentuk pendekatan hermeneutik yang dapat digunakan Hakim dalam rangka mencari keadilan. Adapun dalam kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara tidak sukarela, Hakim memiliki peran penting dalam melakukan penemuan hukum (*rechtvinding*) sebab Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak merumuskan secara rinci kriteria-kriteria kondisi yang dapat dikualifikasikan sebagai PHK secara tidak adil.⁷⁵ Dalam menjatuhkan putusan, Hakim dapat berpedoman pada pemikiran-pemikirannya sendiri yang tentu didasarkan pada prinsip/teori/doktrin yang relevan dengan perkara.⁷⁶ Dengan demikian, Hakim harus

membeli). Walhasil pelepas uang itu telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan oleh janda itu kepadanya, sedangkan jelas baginya bahwa janda itu tidak dapat memahami akibat diberikannya hak opsi tersebut karena situasi kejiwaan yang tertekan dan kekurangan pengertian dalam masalah- masalah seperti itu. Ketika pelepas uang itu hendak menuntut hak opsinya, si janda menggugatnyanya atas dasar penyalahgunaan keadaan. Gugatan si janda dikabulkan dan hak opsi dari si pelepas uang dibatalkan.

Pertimbangan Hoge Raad: Untuk membatalkan hak opsi Van Elmbt, didasari keadaan- keadaan: (1) tekanan kejiwaan si janda pada saat terjadinya perjanjian; (2) pengetahuan yang dimiliki oleh si pelepas uang, Van Elmbt, tentang situasi tersebut; (3) pengaruh besar yang dimiliki Van Elmbt terhadap si janda tersebut; (4) motif si janda untuk mengadakan perjanjian tersebut, yaitu untuk menyelamatkan rumahnya dari eksekusi; (5) Van Elmbt memahami motif janda Feierabend tersebut; (6) pertentangan antara motif si janda dan hak opsi Van Elmbt: dalam hal Van Elmbt mempergunakan opsinya, maka rumah si janda tidak dapat "diselamatkan"; rumah itu justru akan menjadi milik Van Elmbt; (7) isi hak opsi tersebut: harga tetap berlaku sampai 10 (sepuluh) tahun setelah saat pelunasan hutang si janda dilakukan; (8) keuntungan sepihak yang akan diperoleh Van Elmbt: ia tidak terikat pada harga yang ditentukan dalam hal ada penawaran; (9) syarat tatacara yang sederhana untuk dilakukannya penjualan di depan umum, dengan pemberitahuan saja; (10) keinginan Van Elmbt agar hak opsinya berlaku secara efektif; (11) pendadakan di depan notaris; janda Feierabend dengan begitu saja dibawa ke depan notaris, di sana sudah dipersiapkan perjanjian yang kemudian disodorkan kepadanya untuk ditandatangani. *Ibid.*, hlm. 139-140.

⁷⁴ Peristiwa Hukum dalam arti Kejadian Hukum adalah setiap kejadian yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya kecelakaan kerja, pensiun, kematian buruh, pemutusan hubungan kerja, buruh sakit, dan sebagainya. Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, hlm. 11.

⁷⁵ Hakim harus melakukan penemuan hukum dalam hal undang-undang mengatur secara tidak lengkap atau tidak jelas. Penemuan hukum lazimnya diartikan sebagai proses pembentukan hukum oleh Hakim atau petugas-petugas hukum lainnya yang diberi tugas melaksanakan hukum terhadap peristiwa-peristiwa konkret. Penemuan hukum terutama dilakukan oleh Hakim dalam memeriksa dan memutus suatu perkara. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, ed. rev (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2016), hlm. 210-211.

⁷⁶ Sejak kurang lebih tahun 1850, orang condong pada peranan yang mandiri dalam pembentukan hukum oleh hakim. Hakim bukan lagi corong undang-undang tetapi pembentuk hukum yang memberi bentuk pada isi undang-undang dengan menyesuaikannya dengan kebutuhan-kebutuhan hukum. Dalam penemuan hukum yang otonomi ini, Hakim memutus menurut apresiasi pribadi. Di sini Hakim

melakukan penilaian sendiri terhadap kejadian hukum yang terjadi. Penilaian tersebut dilakukan setelah Hakim mengamati bukti-bukti yang dipaparkan di persidangan. Adapun berbagai bukti yang mengarahkan Hakim pada kejadian hukum tertentu dirangkai menjadi satu kesatuan petunjuk untuk mencapai suatu kesimpulan.

Berdasarkan ketentuan hukum acara perdata, Hakim dapat dikatakan menggunakan alat bukti persangkaan untuk mempertimbangkan suatu perkara.⁷⁷ Sebagai contoh, dalam kasus pekerja/buruh bengkel⁷⁸ Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa pekerja/buruh dipanggil ke ruang HRD dan pulang pada jam 12 (dua belas) malam. Fakta tersebut diperoleh Majelis Hakim dari keterangan para saksi yang merupakan teman-teman sesama pekerja/buruh dimana mereka melihat pekerja/buruh tersebut masuk ke ruang HRD dan menunggu hingga yang bersangkutan keluar. Namun, para saksi tidak mengetahui apa yang terjadi di dalam ruang HRD selama jangka waktu tersebut. Di samping itu, tidak ditemukan adanya bukti yang menunjukkan bahwa pekerja/buruh menandatangani surat pengunduran diri pada jam 12 (dua belas) malam. Pada kondisi demikian, Majelis Hakim tidak serta merta menyimpulkan bahwa pekerja/buruh membuat surat pengunduran diri secara sukarela, melainkan Majelis Hakim menghubungkan bukti yang satu dengan bukti yang lain, sehingga ditemukan adanya kesesuaian. Keterangan saksi yang menyatakan bahwa pekerja/buruh dipanggil ke ruang HRD dan baru pulang pada jam 12 (dua belas) malam ternyata bersesuaian dengan keterangan pekerja/buruh bahwa dirinya tidak

menjalankan fungsi yang mandiri dalam penerapan undang-undang terhadap kejadian hukum yang konkret. Pandangan baru ini oleh van Eikema Hommes disebut pandangan yang materiil yuridis. *Ibid.*, hlm. 213.

⁷⁷ Berdasarkan penjelasan Pasal 173 HIR, persangkaan-persangkaan saja, yang tidak didasarkan atas suatu undang-undang, hanya boleh diperhatikan oleh Hakim dalam mempertimbangkan suatu perkara apabila persangkaan-persangkaan itu penting, seksama, tertentu, dan bersesuaian satu sama lain. Secara garis besar, terdapat 2 (dua) macam persangkaan, yaitu persangkaan saja dan persangkaan berdasarkan undang-undang.

Persangkaan-persangkaan saja sifatnya sama dengan “isyarat” atau “penunjukan” dalam perkara pidana (alat bukti petunjuk), yaitu tidak lain daripada kesimpulan-kesimpulan yang diambil oleh Hakim dari suatu kejadian atau keadaan yang telah terbukti, sehingga menjelaskan suatu kejadian atau keadaan yang tidak terbukti. Kejadian-kejadian dan keadaan-keadaan yang diketahui itu dapat dibuktikan dengan berbagai jalan, misalnya dengan surat-surat, penyaksian-penyaksian, pengakuan, pemeriksaan setempat, dan lain-lain. Penilaian terhadap kekuatan bukti persangkaan saja ini diserahkan kepada kebijaksanaan hakim, sehingga persangkaan saja merupakan bukti bebas, bukan bukti mutlak.

Persangkaan berdasarkan undang-undang adalah persangkaan-persangkaan yang ditetapkan oleh undang-undang sendiri dan yang bersifat kesimpulan-kesimpulan yang ditariknya dari kejadian-kejadian atau keadaan-keadaan yang diketahui. Persangkaan berdasarkan undang-undang merupakan bukti mutlak, bukan bukti bebas. *Reglemen Indonesia yang Diperbaharui (RIB) [Herzien Inlandsch Reglement] dengan Penjelasan*, diterjemahkan oleh R. Soesilo (Bogor: Politeia, 1995), Ps. 173.

⁷⁸ Kronologi kasusnya adalah sebagai berikut. Pekerja/buruh merupakan seorang pekerja/buruh bengkel yang tugasnya melakukan servis kendaraan. Adapun diketahui bahwa perusahaan yang bergerak di bidang usaha perbengkelan tersebut memiliki kebijakan berupa pemberian hadiah-hadiah kepada pelanggan, yang salah satunya adalah kaos dengan merek tertentu.

Suatu hari, pimpinan perusahaan melihat pekerja/buruh yang bersangkutan menggunakan kaos yang seharusnya diperuntukkan bagi pelanggan. Pekerja/buruh menggunakan kaos tersebut karena yang bersangkutan melihat kaosnya sudah basah dan tidak mungkin diberikan kepada pelanggan. Usut punya usut, tindakan yang dilakukan pekerja/buruh ternyata dianggap terlarang oleh perusahaan karena kaos hanya diperuntukkan bagi pelanggan dan bukan untuk pekerja/buruh bengkel. Kemudian, pekerja/buruh yang bersangkutan dipanggil ke ruang HRD. Selama kejadian tersebut berlangsung, dari mulai pekerja/buruh dipanggil ke ruang HRD sampai keluar jam 12 (dua belas) malam, teman-teman pekerja/buruh bengkel lainnya menyaksikan karena mereka memang berniat menunggu pekerja/buruh yang bersangkutan. Di persidangan, pekerja/buruh mendalilkan bahwa selama jangka waktu dirinya dipanggil sampai keluar dari ruang HRD, yang bersangkutan dipaksa menandatangani surat pengunduran diri. Pekerja/buruh tersebut tidak diperbolehkan pulang sampai yang bersangkutan menandatangani surat pengunduran diri.

diperbolehkan pulang sebelum menandatangani surat pengunduran diri. Dengan demikian, Majelis Hakim dapat menyimpulkan bahwa selama jangka waktu pekerja/buruh berada di ruang HRD, terdapat paksaan dari perusahaan untuk menandatangani surat pengunduran diri. Pekerja/buruh pada akhirnya diperbolehkan pulang karena artinya surat pengunduran diri sudah ditandatangani. Dalam konstruksi kasus tersebut, paksaan atau intimidasi dari perusahaan terlihat dari segi waktu.⁷⁹ Adapun Hakim menggunakan persangkaan saja untuk mempertimbangkan suatu perkara, yakni mengambil kesimpulan dari kejadian yang telah terbukti (pekerja/buruh dipanggil ke ruang HRD dan pulang pada jam 12 (dua belas) malam), sehingga membuktikan kejadian yang tidak terbukti (pekerja/buruh menandatangani surat pengunduran diri di ruang HRD pada jam 12 (dua belas) malam). Setelah memiliki kesimpulan atas suatu perkara, Hakim mempertimbangkan prinsip kewajaran dari kejadian hukum yang terjadi. Hakim berpendapat bahwa unsur kewajaran tidak terpenuhi karena kalau bukan untuk tujuan memaksa, pekerja/buruh tidak mungkin berada di ruang HRD sampai jam 12 (dua belas) malam. Pertimbangan-pertimbangan demikian yang akhirnya menuntun Hakim pada pembuatan putusan.

Selanjutnya, perlu disampaikan pula bahwa putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama berbeda jauh dengan rekomendasi yang diberikan di tingkat mediasi atau konsiliasi. Hal tersebut terjadi karena pada umumnya Hakim lebih bersandar pada hasil temuannya dalam pembuktian di pengadilan. Pendapat mediator/konsiliator bukanlah bukti, melainkan hanya opini dari seseorang yang diberikan otoritas untuk menyelesaikan perselisihan, sehingga tingkat objektivitasnya sulit diprediksi.⁸⁰ Di samping itu, Hakim cenderung tidak mempertimbangkan pendapat mediator/konsiliator apabila di persidangan tidak ditemukan bukti-bukti yang relevan dengan pendapat mediator/konsiliator tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa anjuran mediator/konsiliator belum memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi pertimbangan Hakim. Bertolak dari kondisi tersebut, putusan Hakim menjadi satu-satunya harapan para pihak yang mencari keadilan, sehingga seharusnya didasarkan pada pertimbangan yang matang. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial khususnya, perlu berpikir kritis, mengingat fakta yang tidak bisa diingkari bahwa hubungan pekerja/buruh dan pengusaha sudah tidak seimbang sejak awal.⁸¹

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Pendapat demikian dikemukakan oleh Bapak Juanda Pangaribuan. Beliau sangat menyayangkan bahwa anjuran mediator/konsiliator seringkali tidak merujuk pada bukti-bukti tertentu yang menguatkan anjuran tersebut. Oleh karena itu, beliau menyarankan agar Kementerian Ketenagakerjaan memberikan pelatihan secara khusus kepada mediator mengenai cara berpikir dan menulis hasil rekomendasi yang identik dengan pendekatan pengadilan, sehingga ketika anjuran mediator/konsiliator masuk ke pengadilan, Hakim mempunyai kemudahan untuk mengambil alih anjuran tersebut ke dalam pertimbangan hukumnya. *Ibid.*

⁸¹ Bapak Juanda Pangaribuan menyatakan bahwa umumnya Hakim hanya mempertimbangkan bukti-bukti yang tersaji secara kasat mata di persidangan, sehingga Hakim tidak dapat menemukan sesuatu secara maksimal. Konsep demikian mungkin tidak berdampak signifikan pada putusan Hakim dan hasil yang diterima oleh para pihak dalam pengadilan perdata biasa. Namun, sikap tidak kritis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial akan sangat berpengaruh pada pertimbangan dan putusannya yang notabene menyangkut kelangsungan hidup seseorang. Oleh karena itu, Hakim perlu menyadari sejak awal bahwa hubungan pekerja/buruh dan pengusaha adalah tidak setara, sehingga hal tersebut seharusnya memotivasi Hakim untuk melihat dan menggali segala sesuatu secara lebih dalam agar pertimbangannya pun didasarkan pada kajian yang mendalam. Bapak Juanda Pangaribuan juga menekankan bahwa penting bagi Hakim untuk mempertimbangkan prinsip kewajaran dan keadaan tidak berimbang dalam menangani kasus pengunduran diri pekerja/buruh. Hal tersebut dikarenakan kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha tidak pernah bisa dipaksakan untuk setara, sehingga secara alamiah pekerja/buruh dan pengusaha akan selalu mencari celah untuk mengincar satu sama lain. *Ibid.*

Dalam menyelesaikan perselisihan PHK terkait kasus pengunduran diri pekerja/buruh, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia dapat mengambil contoh dari mekanisme yang digunakan Australia dalam menangani kasus-kasus serupa. Pada dasarnya, pengaturan mengenai ketenagakerjaan khususnya PHK, baik dalam tataran normatif maupun implementatif, sudah sangat komprehensif diatur sedemikian rupa oleh Pemerintah Australia. Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya secara tidak adil oleh pengusaha atau terpaksa mengundurkan diri karena tindakan pengusaha,⁸² terdapat dalam *Fair Work Act 2009*, di bawah bab khusus yang berjudul “*Unfair Dismissal*”.⁸³ Pada bab tersebut dijelaskan secara rinci mengenai perlindungan terhadap PHK secara tidak adil, pengertian PHK secara tidak adil, kompensasi bagi pekerja/buruh yang di-PHK secara tidak adil, dan tahapan prosedural.⁸⁴ Berkaitan dengan tahapan prosedural, pekerja/buruh yang telah di-PHK secara tidak adil dapat mengajukan aplikasi pada *Fair Work Commission*⁸⁵ untuk meminta kompensasi atas PHK tersebut. Setelah aplikasi tersebut diproses, maka pekerja/buruh dan pengusaha akan melalui tahap konsultasi untuk membicarakan permasalahan terkait PHK dengan bantuan konsiliator.⁸⁶ Tahapan tersebut kurang lebih sama dengan tahap mediasi/konsultasi pada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya, apabila pada tahap konsultasi tidak tercapai kesepakatan, maka kasus secara otomatis akan diproses pada tahap pemeriksaan (*hearing*) atau rapat formal (*formal conference*).⁸⁷ Dikaitkan

⁸² Dalam kasus *Ms Marwa Elgammal v BlackRange Wealth Management Pty Ltd*, Hakim menyatakan bahwa dalam menentukan apakah PHK merupakan inisiatif pengusaha, analisis objektif dari tindakan pengusaha diperlukan untuk menentukan apakah PHK tersebut merupakan hal yang alami dimana pengunduran diri menjadi hasil yang memungkinkan atau pekerja/buruh tidak memiliki pilihan yang efektif atau nyata tetapi untuk mengundurkan diri.

⁸³ Saat ini, perlindungan pekerja/buruh dari ketentuan *unfair dismissal* di bawah payung hukum *Fair Work Act 2009* tidak hanya mencakup pekerja/buruh yang telah di-PHK secara langsung oleh pemberi kerja, tetapi juga kepada pekerja/buruh yang telah di-PHK secara terstruktur (*constructive dismissal*). Dengan demikian, penting bahwa pemberi kerja dan manajemen perusahaan memahami konsep *constructive dismissal* untuk menjaga agar jangan sampai terjadi *unfair dismissal*. Penjelasan mengenai *constructive dismissal* lihat kembali pada bagian prinsip kewajaran. Dominique Hartfield, “Voluntary Resignation or Constructive Dismissal? Employers be Wary,” <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=26f7810f-3675-4ae0-9771-d4a286d01b7>, diakses 5 November 2018.

⁸⁴ Australia, *Fair Work Act 2009* (Cth), No. 28, Part 3-2.

⁸⁵ *Fair Work Commission* (FWC) adalah Pengadilan Hubungan Industrial nasional milik Australia. FWC didirikan berdasarkan *Fair Work Act 2009* dan bertanggung jawab menegakkan ketentuan mengenai *Unfair Dismissal*. Salah satu tugas dan fungsi FWC adalah menangani kasus-kasus PHK secara tidak adil yang diajukan oleh pekerja/buruh di Australia. ___, “About us,” <https://www.fwc.gov.au/about-us>, diakses 5 November 2018.

⁸⁶ Konsultasi adalah suatu proses informal, pribadi, dan secara umum bersifat rahasia dimana Konsiliator Komisi membantu pekerja/buruh dan pengusaha untuk menyelesaikan aplikasi PHK secara tidak adil. Umumnya, konsultasi dilakukan melalui telepon dan dapat diarahkan untuk menghindari suatu rapat formal (*formal conference*) atau pemeriksaan (*hearing*). Apabila pekerja/buruh memilih untuk tidak melakukan konsultasi atau konsultasi yang sudah dilakukan tidak menghasilkan kesepakatan, maka kasus secara otomatis akan diproses melalui tahap pemeriksaan atau rapat formal kecuali pekerja/buruh secara formal menghentikan aplikasi yang diajukannya.

___, “About conciliation,” <https://www.fwc.gov.au/termination-employment/unfair-dismissal/about-conciliation>, diakses 5 November 2018.

⁸⁷ Apabila aplikasi atas PHK secara tidak adil tidak dapat diselesaikan melalui konsultasi, maka aplikasi akan diproses pada tahap pemeriksaan atau rapat. Anggota Komisi dapat memilih menyelenggarakan rapat, pemeriksaan formal, atau penentuan salah satu dari keduanya.

- Rapat/Konferensi biasanya merupakan proses informal yang dilakukan oleh Anggota Komisi atau Staf Konsiliator. Mereka umumnya melibatkan Komisi yang membantu para pihak untuk membahas dan menyelesaikan masalah melalui konsultasi atau mediasi.
- Pemeriksaan/Dengar Pendapat bersifat lebih formal daripada konferensi dan Anggota Komisi

dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka tahapan tersebut merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara.

Dalam proses pemeriksaan perkara oleh Komisi, apabila sebuah fakta perlu ditetapkan dan fakta tersebut tidak disetujui oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka Komisi akan mengajukan pertanyaan berdasarkan keseimbangan probabilitas, yaitu apakah sesuatu dianggap lebih mungkin atau tidak. Kemudian, dalam mempertimbangkan bukti, Anggota Komisi dapat meminta informasi lebih lanjut dari para pihak, tetapi tidak akan hanya mengandalkan pernyataan yang dibuat para pihak, kecuali pernyataan-pernyataan tersebut tidak diragukan kebenarannya.⁸⁸ Anggota Komisi dapat menggali informasi lebih dalam melalui sarana yang lain, seperti meminta seseorang untuk datang ke Komisi, mengundang para pihak untuk membuat pendapat baik secara tertulis maupun lisan, meminta seseorang untuk menyediakan salinan dokumen atau catatan, atau untuk memberikan informasi terkait lainnya kepada Komisi, atau mengambil bukti di bawah sumpah. Adapun mengambil contoh dari cara kerja *Fair Work Commission* di Australia, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia seharusnya tidak hanya mendasarkan pertimbangan hukumnya pada pernyataan para pihak di persidangan, melainkan melakukan penelitian tambahan apabila diperlukan untuk menggali informasi tertentu. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas putusan Hakim dan memberikan hak-hak pekerja/buruh sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Kedua hal demikian dapat terwujud apabila Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kemampuan yang memadai untuk menelaah perkara dengan lebih mendalam. Adapun teknik-teknik menggali sebab PHK baru diterapkan oleh segelintir Hakim saja, sehingga perlu disosialisasikan lebih lanjut secara komprehensif. Melalui peningkatan kemampuan tersebut, Hakim diharapkan mampu menegakkan peraturan perundang-undangan dan melakukan penemuan hukum secara maksimal.

Adapun Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah cukup mengakomodir mekanisme pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela,⁸⁹ tetapi kurang antisipatif terhadap pengunduran diri yang dilakukan secara tidak sukarela. Oleh karena itu,

akan membuat keputusan terkait masalah tersebut. Cara ini lebih seperti pengadilan dan dalam proses pemeriksaan dapat melibatkan penyerahan bukti, saksi, dan lain-lain.

- Rapat/Pemeriksaan biasanya akan ditentukan langsung oleh para pihak yang mewakili dirinya sendiri, tanpa bantuan kuasa hukum.

___, "About hearings and conferences," <https://www.fwc.gov.au/termination-employment/unfair-dismissal/about-hearings-conferences>, diakses 5 November 2018.

⁸⁸ _____, "How the Commission Work", <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/how-the-commission-works>, diakses 5 November 2018.

⁸⁹ Bapak Juanda Pangaribuan menyatakan bahwa regulasi terkait pengunduran diri pekerja/buruh patut dipertahankan karena sesungguhnya pengunduran diri adalah sarana bagi mereka yang ingin mengakhiri hubungan kerja dengan itikad baik. Dengan adanya hak mengundurkan diri, seseorang tidak harus bekerja seumur hidup di suatu perusahaan dan setiap orang dapat mencari peluang-peluang yang lebih baik dalam berkarir.

Adapun pendapat berbeda dikemukakan oleh Bapak Juanda mengenai kompensasi yang diberikan apabila pekerja/buruh mengundurkan diri. Dalam hal uang pisah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri terlampau kecil, maka menjadi tidak adil dibandingkan dengan pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan pelanggaran syarat kerja. Menurut beliau, memberikan uang pisah dengan nilai yang wajar sangat penting karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara sukarela haruslah dihargai dengan pertimbangan bahwa yang bersangkutan mengakhiri hubungan kerja tanpa cela. Dalam konteks masa kerja semakin tinggi, uang pisah bisa menjadi lebih besar daripada uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan pelanggaran. Lebih lanjut, Bapak Juanda Pangaribuan menyarankan agar besaran uang pisah diatur oleh negara dalam peraturan perundang-undangan. *Ibid.*

belum terdapat pengaturan yang menjadi pedoman Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara terkait. Di samping itu, dikarenakan sifat saling mengincar dari kedua belah pihak, seringkali mekanisme-mekanisme PHK yang sudah dibuat sesuai porsinya justru disalahgunakan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha, sehingga tidak lagi sesuai dengan sebab PHK yang sebenarnya. Dalam kondisi demikian, Hakim memiliki peran penting untuk mengembalikan setiap mekanisme PHK sesuai koridornya, yang artinya mekanisme pengunduran diri pekerja/buruh mutlak harus dilakukan dalam keadaan sukarela dan tidak dapat dimanfaatkan untuk mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

VI. KESIMPULAN

Dari segi pengaturan, Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah mengatur mengenai PHK akibat pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela. Namun demikian, belum terdapat pengaturan mengenai apabila suatu pengunduran diri yang dilakukan secara tidak sukarela akibat tindakan pengusaha. Sudah terdapat pasal terkait PHK yang dapat dimohonkan pekerja/buruh apabila pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut, namun tidak diikuti dengan ketentuan lebih lanjut mengenai tahapan prosedural yang layak untuk memverifikasi tindakan pengusaha yang diduga menjadi penyebab pengunduran diri pekerja/buruh. Secara teoritis dikenal adanya beberapa prinsip/teori/doktrin yang dapat sebenarnya dipergunakan untuk melengkapi peraturan hukum positif di Indonesia, khususnya menjadi pedoman dalam mengatur lebih lanjut mengenai upaya verifikasi tersebut. Adapun prinsip/teori/doktrin termaksud meliputi: prinsip fleksibilitas tertinggi untuk mengenali PHK yang dilakukan oleh pengusaha; prinsip kewajaran; teori keadilan organisasi; dan doktrin penyalahgunaan keadaan. Pada intinya, peraturan yang ada saat ini belum cukup memadai untuk dijadikan pedoman oleh Hakim dalam mengadili dan memutus kasus pengunduran diri pekerja/buruh yang dilakukan secara tidak sukarela.

Adapun implementasi peraturan terkait pengunduran diri yang dilakukan secara tidak sukarela adalah bahwa di persidangan, Hakim dalam putusan-putusan yang diteliti cenderung membatasi pertimbangan hukumnya pada pembuktian di persidangan dan kurang aktif melakukan penemuan hukum dalam kondisi minimnya peraturan. Hakim kurang mempertimbangkan kedudukan para pihak yang tidak seimbang, sehingga menyulitkan pekerja/buruh untuk memenuhi beban pembuktian.

VII. SARAN

Sehubungan dengan pengaturan mengenai pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela, Kementerian Ketenagakerjaan perlu menyusun aturan yang komprehensif mengenai PHK secara tidak adil sebagaimana layaknya ketentuan mengenai *unfair dismissal* atau *constructive dismissal* diatur dalam *Fair Work Act 2009*. Pengaturan tersebut diutamakan pada penetapan kriteria-kriteria situasi tertentu yang dapat dikualifikasikan sebagai penyebab pekerja/buruh mengundurkan diri secara tidak sukarela serta tahapan prosedural yang layak untuk memverifikasi terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut.

Di samping itu, pada tataran implementasi, diperlukan pengaturan mengenai pedoman beracara yang lebih spesifik pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam bentuk Surat Edaran Mahkamah Agung. Hal tersebut dimaksudkan supaya Hakim tidak terbatas pada pembuktian formil, melainkan diarahkan pada pembuktian materil yang lebih mengakomodir 4 (empat) prinsip, teori dan/atau doktrin sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Di samping itu, teknik atau kemampuan menggali

latar belakang di balik pengunduran diri pekerja/buruh seperti membuat persangkaan dari kejadian hukum konkret sebaiknya juga disosialisasikan lebih lanjut kepada para Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial supaya Hakim mampu mengenali adanya indikasi pengunduran diri pekerja/buruh secara tidak sukarela.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badruzaman, Mariam Darus. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumni, 1994.
- Bongiovanni, Giorgio, Giovanni Sartor, dan Chiara Valentini. eds. *Reasonableness and Law*. New York: Springer, 2009.
- Bowers, John dan Simon Honeyball. *Labour Law*. Ed. 4. London: Blackstone Press Limited, 1996.
- Budiono, Herlien. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010.
- Farianto, Willy dan Darmanto. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. Ed. 1. Cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Lockton, Deborah J. *Employment Law*. New York: Palgrave Macmillan, 2003.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Ed. rev. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2016.
- Sargeant, Malcolm dan David Lewis. *Employment Law*. 5th Ed. London: Pearson Education Limited, 2010.
- Subekti. *Hukum Pembuktian*. Cet. 19. Jakarta: Balai Pustaka, 2015.
- Suparman, Supomo. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Jurnal

- Boyle, Mathew. "The Relational Principle of Trust and Confidence", *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 27, No. 4 (Winter, 2007), hlm. 633-657.
- Crump, D.W., W. M. Rees dan P. N. Todd. "Constructive Dismissal Construed: The Court of Appeal Digs for Clarity", *The Modern Law Review*, Vol. 41, No. 5 (September, 1978), hlm. 581-584.
- Kaur, Richa, Priti Aggarwal, dan Neha Khaitan. "Equity Sensitivity", *The International Journal of Business and Management*, Vol. 2 No. 6 (Juni 2014), hlm. 230-233.
- McLean, Hazel. "An Employer's Right to be Unreasonable", *The Cambridge Law Journal*, Vol. 51, No. 1 (Maret, 1992), hlm. 23-26.
- Nievod, Abraham. "Undue Influence in Contract and Probate Law", *Journal of Questiones Document Examination*, Vol. 1 No. 1 (1992), hlm. 15-22.
- Okpaluba, Chuks. "Employee's Misconduct, Employer's Reasonableness and the Law of Unfair Dismissal in Swaziland", *The Comparative and the International Law Journal of Southern Africa*, Vol. 32, No. 3 (November, 1999), hlm. 386-405.

- Panggabean, H. P. "Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*) sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian", *Varia Peradilan*, No. 70 (Juli, 1991), hlm. 132-149.
- Putra, Fani Martiawan Kumara. "Paksaan Ekonomi dan Penyalahgunaan Keadaan sebagai Bentuk Cacat Kehendak dalam Perkembangan Hukum Kontrak", *Jurnal Yuridika*, Vol. 30 No. 2, (Mei-Agustus, 2015), hlm. 195-211.
- Thal, Spencer Nathan. "The Inequality of Bargaining Power Doctrine: The Problem of Defining Contractual Unfairness", *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 8, No. 1 (1988), hlm. 17-33.

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Jakarta: Balai Pustaka, 2016.
- Reglemen Indonesia yang Diperbaharui (RIB) [Herzien Inlandsch Reglement] dengan Penjelasan*. Diterjemahkan oleh R. Soesilo. Bogor: Politeia, 1995.

Dokumen Internasional

- Australia. *Fair Work Act 2009* (Cth), No. 28.

Putusan Pengadilan

- Pengadilan Negeri Palu. Putusan No. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal. Pengadilan Negeri Banda Aceh. Putusan No. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna. Pengadilan Negeri Medan. Putusan No. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan No. 461 K/Pdt.Sus-PHI/2014.
- Jones v Mid-Glamorgan County Council* [1997] EWCA Civ 1680 (13 May 1997), [1997] ICR 815.

Artikel

- C., Mantzavinos. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2016 Edition)*. <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/hermeneutics/>. Diakses 31 Oktober 2018.
- Hartfield, Dominique. "Voluntary Resignation or Constructive Dismissal? Employers be Wary". <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=26f7810f-3675-4ae0-9771-d4a286d01b7>. Diakses 5 November 2018.
- Rizal. "Diduga PHK Massal, Chevron Beralih Tawarkan Karyawan Mengundurkan Diri Secara Sukarela". <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rizal/chevron-tawarkan-karyawannya-mengundurkan-diri-secara-sukarela/full>. Diakses 17 September 2018.
- Yeni Komalasari. "Modus Baru PHK, Karyawan Yamaha Dipaksa Mengundurkan Diri". <https://radaronline.id/2016/07/14/modus-baru-phk-karyawan-yamaha-dipaksa-mengundurkan-diri/>. Diakses 17 September 2018.
- _____. "About conciliation." <https://www.fwc.gov.au/termination-employment/unfair-dismissal/about-conciliation>. Diakses 5 November 2018.
- _____. "About hearings and conferences". <https://www.fwc.gov.au/termination-employment/unfair-dismissal/about-hearings-conferences>. Diakses 5 November 2018.
- _____. "About us". <https://www.fwc.gov.au/about-us>. Diakses 5 November 2018.

- _____. *Business Dictionary*. <http://www.businessdictionary.com/definition/inequality-of-bargaining-power.html>. Diakses 31 Oktober 2018.
- _____. "How the Commission Work". <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/how-the-commission-works>. Diakses 5 November 2018.
- _____. "Pemaksaan Pengunduran Diri Karyawan Berujung Gugatan". <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4b0e6a990033b/pemaksaan-pengunduran-diri-karyawan-berujung-gugatan>. Diakses, 17 September 2018.