**Jurnal Ilmiah**
**F E N O M E N A**
**P-ISSN; 3047-7204, E-ISSN; 0215-1448**
https://unars.ac.id/ojs/index.php/fenomena/index

# DISHARMONI PENERAPAN SYARAT PENGUNDURAN DIRI DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI PUTUSAN NOMOR 1148 K/PDT.SUS-PHI/2025 *JO* PUTUSAN NOMOR 9/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JMB)

***Disharmony in the Application of Resignation Requirements under Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment (A Study of Decision Number 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025 in Conjunction with Decision Number 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb)***

**Raghil Primasitho, Ide Prima Hadiyanto, Irwan Yulianto** [3]
[1,2,] Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Indonesia
; unars_situbondo@unars.ac.id.
[1,2]Jurusan Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
[3]Jurusan Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Jurusan Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Email: unars_situbondo@unars.ac.id.

***Abstrak***

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kekosongan norma dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya Pasal 36 huruf i yang mengatur syarat pengunduran diri pekerja namun tidak mengatur akibat hukum apabila syarat tersebut tidak dipenuhi. Kekosongan norma ini menimbulkan disharmoni penerapan hukum antara Putusan Pengadilan Negeri Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb yang bersifat tekstual-formalistik dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025 yang menggunakan pendekatan keadilan substantif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk disharmonisasi antara pengaturan syarat pengunduran diri dalam peraturan pemerintah tersebut dengan kedua putusan, serta mengkaji akibat hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengundurkan diri tanpa memenuhi syarat. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan Pengadilan Negeri Jambi menyatakan pekerja kehilangan seluruh hak normatifnya karena tidak memenuhi syarat formal, sedangkan Mahkamah Agung memberikan kompensasi terbatas berupa uang penggantian hak dan uang pisah berdasarkan asas keadilan dengan mempertimbangkan masa kerja pekerja selama sembilan belas tahun. Akibat hukum yang timbul adalah pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan reformulasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu untuk menutup kekosongan norma yang menjadi sumber disharmoni penerapan hukum di pengadilan, sehingga tercipta keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan substantif bagi pekerja.
**Kata kunci:** Disharmoni, Pengunduran Diri, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keadilan Substantif.

***Abstract***

*This research is motivated by a legal vacuum in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, particularly Article 36 letter i which regulates the requirements for employee resignation but does not stipulate the legal consequences if such requirements are not met. This legal vacuum has created a disharmony in the application of the law between the decision of the Jambi District Court Number 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb which is textual-formalistic in nature and the decision of the Supreme Court Number 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025 which applies a substantive justice approach. The objectives of this research are to analyze the form of disharmony between the regulation of resignation requirements in the government regulation and the two court decisions, as well as to examine the legal consequences for Fixed-Term Employment Agreement workers who resign without fulfilling the requirements. This research uses a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach. The results show that the Jambi District Court decision stated that the worker lost all of his normative rights because he did not fulfill the formal requirements, while the Supreme Court provided limited compensation in the form of reimbursement of entitlements and separation pay based on the principle of justice by considering the worker's length of service of nineteen years. The legal consequences that arise are that the worker is not entitled to severance pay and service pay, but remains entitled to reimbursement of entitlements and separation pay. This research concludes that a reformulation of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements is necessary to close the legal vacuum that has become the source of disharmony in the application of the law in courts, so as to create a balance between legal certainty and substantive justice for workers.*

*Keywords: Disharmony, Resignation, Government Regulation Number 35 of 2021, Fixed-Term Employment Agreement, Substantive Justice.*

## PENDAHULUAN

Hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja menjadi pilar penting dalam pembangunan ekonomi. Keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak menjadi dasar hukum ketenagakerjaan. Namun, hubungan kerja tidak selalu berjalan harmonis. Berbagai permasalahan dapat muncul, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berdampak pada hilangnya sumber penghidupan pekerja (Simarmata & Rasji, 2024). Salah satu bentuk PHK yang paling sering menimbulkan sengketa adalah PHK karena alasan pengunduran diri (*resignation*). Dalam praktiknya, sering kali sulit membedakan antara pengunduran diri sukarela dengan pengunduran diri akibat tekanan dari pengusaha (Sembiring dkk., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Sani Tasya, Tedjo Asmo Sugeng, Moh. Nurman menyimpulkan bahwa secara teoritis permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat besar, persoalan ini selalu ada dalam pembahasan pada aspek ketenagakerjaan berada dalam kualitas tenaga kerja yang tinggi serta tempat pengupahan yang tepat dalam sumber daya manusia. Maka untuk menghadapi permasalah tersebut dapat diusahakan dengan meningkatkan daya guna tenaga kerja. Secara teoritis harus diperhatikan lebih detail agar kebijakan yang akan dilakukan mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil analisis dalam penelitian ini yang pertama Upah mempunyai hubungan negatif signifikan dan bersifat inelastis terhadap penyerapan tenaga kerja, analisis dalam penelitian ini yang pertama Upah mempunyai hubungan negatif signifikan dan bersifat inelastis terhadap penyerapan tenaga kerja namun ada beberapa hal yang menjadi tantangan dalam upaya pemberdayaan masyarakat di sektor informal khususnya di dinas ketenaga kerjaan terkait dengan sistem pengelolahan pelatihan (Sani Tasya dkk., 2020) .

Untuk memberikan kepastian hukum, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Pasal 36 huruf i PP 35/2021 menentukan bahwa pengunduran diri atas kemauan sendiri harus memenuhi tiga syarat kumulatif: (1) pengajuan permohonan tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri; (2) tidak terikat ikatan dinas; dan (3) tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri. Pasal 50 PP 35/2021 menyatakan bahwa pekerja yang memenuhi syarat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Hernawan, 2024). Namun, PP 35/2021 sama sekali tidak mengatur akibat hukum apabila pekerja mengundurkan diri tetapi tidak memenuhi syarat tersebut, sehingga menimbulkan kekosongan norma (*rechtsvacuum*) yang berpotensi menimbulkan ketidakselarasan putusan (Hakim, 2025).

Kekosongan norma ini terbukti dalam perkara Saritomo melawan PT. Sumber Swarna Nusa. Saritomo yang telah bekerja 19 tahun menolak mutasi dan kemudian dipaksa menandatangani surat pengunduran diri. Putusan PN Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb menolak seluruh gugatan Saritomo dengan pendekatan tekstual-formalistik, sedangkan Putusan MA Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025 membatalkan putusan tersebut dan memberikan kompensasi terbatas berdasarkan asas keadilan substantif dengan mempertimbangkan masa kerja 19

tahun. Perbedaan pendekatan ini menunjukkan adanya disharmoni penerapan hukum yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak (Hakim, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana bentuk disharmonisasi antara pengaturan syarat pengunduran diri dalam PP 35/2021 dengan Putusan PN Jambi dan Putusan MA?; (2) Bagaimana akibat hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri tanpa memenuhi syarat PP 35/2021? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk disharmonisasi tersebut dan mengkaji akibat hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengundurkan diri tanpa memenuhi syarat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan serta memberikan pedoman bagi hakim, advokat, dan mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan sengketa serupa.

## METODE PENELITIAN

### Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif (legal research). Tipe penelitian ini didasarkan pada prinsip hukum yang bertujuan mengkaji teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dihubungkan dengan konsep-konsep perlindungan hukum pekerja dalam pemutusan hubungan kerja. Richard Posner menyatakan bahwa penelitian hukum normatif memegang peran vital dalam rangka pembangunan hukum *(that doctrinal research is vital for development of law*) (Van Gestel, 2012). Tipe penelitian ini dipilih karena permasalahan yang diangkat berkaitan dengan kekaburan norma hukum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya Pasal 36 huruf i yang tidak mengatur akibat hukum apabila syarat pengunduran diri tidak dipenuhi. Penelitian hukum normatif mengutamakan sumber data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Putusan PN Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb dan Putusan MA Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Pendekatan konseptual

merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum untuk menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum, atau asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi (Marzuki, 2010). Dalam penelitian ini, pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep disharmonisasi hukum, asas kepastian hukum (*legal certainty*), asas keadilan (*justice*), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), syarat pengunduran diri pekerja, serta konsep akibat hukum dalam pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri.

**Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan menjadi otoritas utama dalam penelitian hukum. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja; Putusan PN Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb; serta Putusan MA Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi, meliputi buku-buku teks, jurnal-jurnal ilmiah, makalah, skripsi, tesis, dan disertasi yang berhubungan dengan disharmonisasi peraturan perundang-undangan, syarat pengunduran diri pekerja, akibat hukum pemutusan hubungan kerja, serta analisis putusan pengadilan hubungan industrial. Bahan non hukum merupakan bahan penunjang yang masih berkaitan dengan topik penelitian, seperti kamus hukum, artikel dari internet, dan sumber-sumber lain yang relevan.

**Metode Pengumpulan Bahan Hukum**

Metode pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari, membaca, mempelajari, dan memahami peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, buku-buku, jurnal-jurnal, serta literatur lain yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian diinventarisir dan diklasifikasikan berdasarkan relevansinya dengan permasalahan penelitian. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang membahas mengenai syarat pengunduran diri pekerja, disharmonisasi peraturan perundang-undangan, serta akibat hukum pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri.

**Analisis Bahan Hukum**

Analisis bahan hukum dilakukan secara deskriptif-kualitatif. Bahan hukum yang telah dikumpulkan disistematisasikan dan dianalisis menggunakan teori-teori hukum yang relevan, seperti teori kepastian hukum, teori keadilan substantif, teori perlindungan hukum, dan teori Hubungan Industrial Pancasila. Hasil analisis

disajikan dalam bentuk kalimat yang logis dan bersifat ilmiah untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan (Marzuki, 2010).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Pengaturan Syarat Pengunduran Diri dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja merupakan instrumen hukum turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang bertujuan menyederhanakan regulasi ketenagakerjaan. Pasal 36 huruf i PP 35/2021 menentukan bahwa pengunduran diri atas kemauan sendiri harus memenuhi tiga syarat kumulatif: (1) pengajuan permohonan tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri; (2) tidak terikat ikatan dinas; dan (3) tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri. Pasal 50 PP 35/2021 menyatakan bahwa pekerja yang memenuhi syarat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun, PP 35/2021 tidak mengatur akibat hukum apabila pekerja mengundurkan diri tetapi tidak memenuhi syarat tersebut. Kekosongan norma (*rechtsvacuum*) ini menimbulkan pertanyaan yuridis mendasar: apakah pengunduran diri tetap sah? apakah hak normatif pekerja hangus seluruhnya? apakah pengusaha tetap berkewajiban memberikan kompensasi? Ketidakjelasan ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan disharmoni putusan.

### 3.2 Putusan Pengadilan Negeri Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb (Pendekatan Tekstual-Formalistik)

PN Jambi dalam putusannya menolak seluruh gugatan Saritomo. Hakim berpegang pada fakta bahwa Penggugat menandatangani surat pengunduran diri pada 2 September 2021 dan keesokan harinya tidak masuk kerja, sehingga tidak memenuhi syarat pemberitahuan 30 hari dan kewajiban tetap bekerja. Akibatnya, Penggugat dinyatakan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Pendekatan ini bersifat tekstual-positivistik, menempatkan kepastian prosedural sebagai nilai tertinggi dan mengabaikan keadilan substantif serta realitas sosial.

#### 3.2.1 Analisis Kritis dari Perspektif Teori Kepastian Hukum dan Keadilan

Putusan PN Jambi konsisten dengan kepastian hukum secara tekstual, namun mengabaikan pertanyaan apakah kepastian tersebut berkeadilan. Pekerja yang mengundurkan diri akibat tekanan hampir tidak mungkin memenuhi syarat pemberitahuan 30 hari, sehingga formalisme buta (*blinde formalisme*) berpotensi melanggengkan ketidakadilan substantif.

#### 3.2.2 Signifikansi *Dissenting Opinion* Hakim Ismail

Hakim Ismail menyatakan bahwa Penggugat dipaksa mengundurkan diri karena menolak mutasi, dan karena perusahaan tidak memberikan surat peringatan, PHK harus dikualifikasikan sebagai PHK karena efisiensi yang mewajibkan pembayaran kompensasi penuh. *Dissenting opinion* ini menunjukkan perbedaan

fundamental sejak awal mengenai penerapan hukum dalam kasus pengunduran diri yang bermasalah.

**3.3 Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025 (Pendekatan Teleologis-Keadilan Substantif)**

MA mengabulkan sebagian kasasi Saritomo dan membatalkan putusan PN Jambi. MA mempertimbangkan faktor substantif: masa kerja 19 tahun, keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan sejak 2003, dan penerimaan gaji tetap. MA menggunakan Pasal 100 UU PPHI (*ex aequo et bono*) sebagai landasan memberikan kompensasi terbatas: uang penggantian hak Rp2.640.000,00 dan uang pisah Rp22.000.000,00 (Rahardjo, 2016). Pendekatan MA bersifat teleologis dan berbasis keadilan substantif, menolak formalisme sempit dan menciptakan jalan tengah antara kepastian hukum dan keadilan.

**3.4 Identifikasi Bentuk Disharmonisasi**

Terdapat empat bentuk disharmonisasi fundamental:

1. Penafsiran Surat Pengunduran Diri: PN Jambi menganggap surat sebagai bukti mutlak kehendak sukarela, mengabaikan konteks tekanan psikologis. MA secara implisit mengakui adanya ketidakadilan substantif dengan memberikan kompensasi.
2. Sikap terhadap Kekosongan Norma: PN Jambi menggunakan interpretasi a contrario bahwa pekerja tidak memenuhi syarat kehilangan seluruh hak. MA justru melakukan penemuan hukum (rechtsvinding) dengan Pasal 100 UU PPHI untuk mengisi kekosongan norma.
3. Pertimbangan Masa Kerja: PN Jambi mengabaikan masa kerja 19 tahun. MA menjadikannya sebagai argumentum maioris untuk memberikan kompensasi.
4. Amar Putusan: PN Jambi menolak seluruh gugatan (Rp0). MA mengabulkan sebagian dengan kompensasi Rp24.640.000,00.

Perbedaan ini mencerminkan pertentangan antara *legal positivism* (PN Jambi) dan *sociological jurisprudence* (MA).

**3.5 Penyebab Disharmoni dari Perspektif Teori Hukum**

Disharmoni mencerminkan perdebatan abadi dalam filsafat hukum antara Positivisme Hukum (PN Jambi) yang menjadikan kepastian hukum sebagai nilai tertinggi, dan Sosiologi Hukum/Hukum Progresif (MA) yang menekankan hukum untuk manusia. Gustav Radbruch dalam *Radbruch's Formula* menyatakan bahwa ketidakadilan yang mencolok dapat mengalahkan tuntutan kepastian hukum. MA menerapkan formula ini dengan mendahulukan keadilan bagi pekerja yang telah mengabdi 19 tahun.

**4.1 Akibat Hukum Menurut Putusan Pengadilan Negeri Jambi (Perspektif Tekstual)**

PN Jambi merumuskan akibat hukum yang sangat berat: pekerja yang telah mengabdi 19 tahun dipulangkan tanpa kompensasi. Terdapat tiga kritik akademik: (1) mengabaikan hak melekat (*inherent right*) atas uang penggantian cuti; (2) mengabaikan masa kerja panjang sebagai faktor pemberat; dan (3) mengabaikan indikasi pemaksaan dalam *dissenting opinion*. Putusan ini gagal memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dan gagal mewujudkan keadilan substantif.

**4.2 Akibat Hukum Menurut Putusan Mahkamah Agung (Perspektif Substantif)**

MA melakukan terobosan hukum progresif dengan menolak pandangan bahwa syarat tidak terpenuhi menghapus seluruh hak. MA merumuskan akibat hukum yang proporsional dan restoratif berdasarkan asas *ex aequo et bono*.

**4.2.1 Hubungan Kerja Tetap Putus**

MA sependapat dengan PN Jambi bahwa hubungan kerja putus sejak 2 September 2021, memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

**4.2.2 Pekerja Tidak Berhak atas Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja**

MA sependapat bahwa pekerja tidak berhak atas pesangon dan UPMK karena pengunduran diri berasal dari kehendak pekerja (*resignation*), bukan inisiatif pengusaha (*dismissal*).

**4.2.3 Pekerja Tetap Berhak atas Uang Penggantian Hak**

MA berpendirian bahwa uang penggantian hak merupakan hak melekat pada pelaksanaan hubungan kerja, terlepas dari cara berakhirnya hubungan kerja. MA menetapkan uang penggantian hak sebesar Rp2.640.000,00.

**4.2.4 Pekerja Berhak atas Uang Pisah yang Ditentukan Hakim**

MA menetapkan uang pisah sebesar 4 kali upah (Rp22.000.000,00) dengan mempertimbangkan masa kerja 19 tahun dan ketiadaan pengaturan dalam peraturan perusahaan. Total kompensasi Rp24.640.000,00.

**4.3 Perbandingan Akibat Hukum antara Putusan PN Jambi dan Putusan MA**

Perbedaan mendasar terletak pada pengakuan hak atas uang penggantian hak dan uang pisah. PN Jambi menolak seluruh hak (Rp0), sedangkan MA memberikan kompensasi terbatas (Rp24.640.000,00). Perbedaan ini mencerminkan pertentangan antara formalisme hukum dan keadilan substantif.

**4.4 Konstruksi Hukum Ideal: Model Penerapan Hukum Berbasis Asas Proporsionalitas**

Penelitian merumuskan konstruksi hukum ideal berbasis asas proporsionalitas dengan empat parameter: (1) masa kerja pekerja; (2) alasan pengunduran diri; (3) itikad baik para pihak; dan (4) kemampuan finansial pengusaha. Konstruksi ini diharapkan menjadi pedoman bagi hakim dalam memutus perkara serupa.

**4.4.1 Parameter Masa Kerja**

Masa kerja diklasifikasikan: kurang dari 3 tahun (1 kali upah), 3-10 tahun (2 kali upah), 10-20 tahun (3-4 kali upah), lebih dari 20 tahun (5-6 kali upah). Dalam perkara *a quo*, masa kerja 19 tahun berada dalam rentang 10-20 tahun, sehingga pemberian uang pisah 4 kali upah oleh MA dinilai tepat.

**4.4.2 Parameter Alasan Pengunduran Diri**

Hakim membedakan tiga kategori: (1) sukarela murni (kompensasi kecil); (2) karena tekanan/faktor internal (kompensasi lebih besar); (3) karena pemaksaan pengusaha (kompensasi mendekati pesangon penuh). Dalam perkara *a quo*, terdapat indikasi pemaksaan karena penolakan mutasi.

**4.4.3 Parameter Itikad Baik**

Hakim menilai itikad baik pekerja (loyalitas, masa kerja panjang) dan pengusaha (pemberian surat peringatan). Dalam perkara *a quo*, pengusaha tidak memberikan surat peringatan, menunjukkan ketiadaan itikad baik.

**4.5 Usulan Revisi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Penelitian menyarankan reformulasi PP 35/2021 dengan penambahan Pasal 50A yang mengatur hak pekerja yang mengundurkan diri tanpa memenuhi syarat: tetap berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah paling sedikit 1 kali upah dan paling banyak 6 kali upah, dengan mempertimbangkan masa kerja, alasan pengunduran diri, dan itikad baik para pihak. Reformulasi ini akan menutup kekosongan norma, memberikan kepastian hukum, dan mencegah disharmoni putusan di masa mendatang.

**PUTUSAN NOMOR 1148 K/PDT.SUS-PHI/2025 JO PUTUSAN NOMOR 9/PDT.SUS-PHI/2022/PN.JMB**

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial antara Saritomo selaku Pekerja dengan PT. Sumber Swarna Nusa selaku Perusahaan, kasus ini berawal dari penolakan Saritomo terhadap perintah mutasi dari Kota Jambi ke Kabupaten Bungo yang kemudian berujung pada pemutusan hubungan kerja. Saritomo yang telah bekerja selama 19 tahun sebagai mekanik sejak Agustus 2002 merasa dirugikan karena dipaksa menandatangani surat pengunduran diri oleh perusahaan setelah menolak mutasi tersebut, sehingga ia menganggap perusahaan telah melakukan PHK secara melawan hukum dan menuntut hak-hak normatifnya.Putusan Pengadilan Negeri Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb pada tanggal 6 Juli 2022 menolak seluruh gugatan Saritomo. Majelis Hakim berpegang pada fakta bahwa Saritomo telah menandatangani surat pengunduran diri pada tanggal 2 September 2021 dan keesokan harinya tidak masuk kerja, sehingga tidak memenuhi syarat pemberitahuan 30 hari dan kewajiban tetap bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hakim menilai hubungan kerja berakhir karena pengunduran diri, bukan karena PHK dari perusahaan, sehingga Saritomo tidak berhak atas hak normatif apa pun. Namun dalam putusan yang sama, terdapat *dissenting opinion* dari Hakim Ismail yang menyatakan bahwa Saritomo sebenarnya dipaksa mengundurkan diri karena menolak mutasi, dan karena perusahaan tidak pernah memberikan surat peringatan, maka PHK harus dikualifikasikan sebagai PHK karena efisiensi yang mewajibkan perusahaan membayar kompensasi penuh.

Ketidakpuasan terhadap putusan tersebut mendorong Saritomo mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025 pada tanggal 23 Oktober 2025 mengabulkan sebagian permohonan kasasi dan membatalkan putusan PN Jambi. Mahkamah Agung mempertimbangkan faktor substantif bahwa Saritomo telah bekerja selama 19 tahun, terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sejak 2003, dan menerima gaji secara teratur. Dengan menggunakan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), MA memberikan kompensasi terbatas berupa uang penggantian hak sebesar Rp2.640.000,00 dan uang pisah sebesar Rp22.000.000,00, sehingga total kompensasi yang wajib dibayar perusahaan adalah Rp24.640.000,00.

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disharmoni penerapan syarat pengunduran diri dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Putusan Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025 Jo Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb), kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

*Pertama*, bentuk disharmonisasi antara pengaturan syarat pengunduran diri dalam PP 35/2021 dengan Putusan PN Jambi dan Putusan MA terletak pada perbedaan pendekatan interpretasi dan penerapan hukum. PN Jambi menggunakan pendekatan tekstual-formalistik dengan berpegang secara kaku pada formalitas prosedural Pasal 36 huruf i PP 35/2021, sehingga menyatakan pekerja yang tidak memenuhi syarat kehilangan seluruh hak normatifnya. Sebaliknya, MA menggunakan pendekatan teleologis-keadilan substantif dengan mendasarkan pada Pasal 100 UU PPHI (*ex aequo et bono*), mempertimbangkan faktor masa kerja dan asas keadilan dalam memberikan kompensasi terbatas. Perbedaan pendekatan ini berakar pada pertentangan antara paradigma positivisme hukum yang dianut PN Jambi dan sosiologi hukum progresif yang dianut MA.

*Kedua*, akibat hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri tanpa memenuhi syarat formal PP 35/2021 adalah: hubungan kerja tetap dinyatakan putus; pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja karena pemutusan hubungan kerja berasal dari kehendak pekerja sendiri (*resignation*), bukan inisiatif pengusaha (*dismissal*); pekerja tetap berhak atas uang penggantian hak karena hak tersebut melekat pada pelaksanaan hubungan kerja; dan pekerja berhak atas uang pisah yang besarnya ditentukan oleh hakim berdasarkan asas keadilan dengan mempertimbangkan masa kerja, alasan pengunduran diri, itikad baik para pihak, serta kemampuan finansial pengusaha.

Dengan demikian, kekosongan norma dalam PP 35/2021 yang tidak mengatur akibat hukum apabila syarat pengunduran diri tidak dipenuhi menjadi sumber utama disharmoni penerapan hukum di pengadilan, sehingga diperlukan reformulasi normatif terhadap peraturan tersebut untuk menutup kekosongan norma dan menciptakan kepastian hukum yang berkeadilan.

### 5.2 Saran

1. Pemerintah hendaknya segera merevisi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan menambahkan ketentuan baru (Pasal 50A) yang mengatur secara tegas hak-hak pekerja yang mengundurkan diri tanpa memenuhi syarat formal, termasuk pengaturan mengenai uang penggantian hak dan uang pisah dengan besaran proporsional (paling sedikit 1 kali upah dan paling banyak 6 kali upah) dengan mempertimbangkan masa kerja, alasan pengunduran diri, serta itikad baik para pihak.
2. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara pengunduran diri pekerja yang tidak memenuhi syarat formal hendaknya

tidak terpaku secara kaku pada formalitas prosedural semata, melainkan menggunakan kewenangannya berdasarkan Pasal 100 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (ex aequo et bono) dengan mempertimbangkan parameter objektif seperti masa kerja pekerja, alasan di balik pengunduran diri, itikad baik para pihak, serta kemampuan finansial pengusaha, sehingga tercipta keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan substantif.

**DAFTAR PUSTAKA**


Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana, 2008.

Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum*: Sebuah Pengantar. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2019.

Radbruch, Gustav. *Einführung in die Rechtswissenschaft*. Stuttgart: K.F. Koehler Verlag, 1950.

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2000.

Rahardjo, Satjipto. *Hukum Progresif*: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia. Yogyakarta: Genta Publishing, 2016.

Rahardjo, Satjipto. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas, 2006.

Soekanto, Soerjono. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.

Susanti, Dyah Octorina, dan A'an Efendi. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Sinar Grafika, 2001.

Wignjosoebroto, Soetandyo. *Pergeseran Paradigma dalam Kajian-Kajian Sosial dan Hukum*. Malang: Setara Press, 2020.

Kitab Undang-UndangHukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek Voor Indonesia*). *Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23.

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

Undang-UndangNomor 13 Tahun 2003 *jo*. Undang-UndangNomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856).

Undang-UndangNomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4456).

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

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja

dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6643.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb, tanggal 6 Juli 2022.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2025, tanggal 23 Oktober 2025.

Agus Budiono. "*The Alication of Sociological Jurisprudence in Indonesian Labor Court Decisions*." Jurnal Dinamika Hukum 21, no. 1 (2021): 94-98.

Ari Hernawan. "*Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*." Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM 30, no. 3 (2024): 476-481.

Ardiantha Putera Sembiring, dkk. "*Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial*." *USU Law Journal* 3, no. 1 (2015): 35.

Dyah Lestari. "*Radbruch's Formula dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*." Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM 28, no. 3 (2021): 515-525.

E. Fernando M. Manullang. "Penafsiran Teleologis/Sosiologis, Penafsiran Purposive dan Aharon Barak: Suatu Refleksi Kritis." Veritas et Justitia 5, no. 2 (2019): 210-220.

Henrico DP Hutagalung, Muhammad Arifin, dan Ida Hanifah. "Tenaga Kerja Alih Daya dalam Kerangka Hukum Hubungan Industrial Pancasila." Jurnal Ilmiah Metadata 1, no. 1 (2024): 15.

Heru Prasetyo. "*Implementation of The Principle of Equality Before The Law in The Settlement of Industrial Relations Disputes in The Industrial Relations Court*." *International Journal of Society and Law* 1, no. 1 (2019): 14-15.

Mahendra Hakim. "*Paradoks Keadilan dalam Uang Pisah sebagai Refleksi Atas Tanggung Jawab Perusahaan dan Nilai-Nilai Hubungan Industrial Pancasila*." *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities* 29 (2025): 1-9.

Michael Kalep Simarmata dan Rasji. "*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*." Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis 5, no. 5 (2024): 3.

Terry Hutchinson. "*The Doctrinal Method: Incorporating Interdisciplinary Methods in Reforming the Law*." *Erasmus Law Review* 8, no. 3 (2015): 130-138.

Mahendra Hakim. "*Paradoks Keadilan dalam Uang Pisah sebagai Refleksi Atas Tanggung Jawab Perusahaan dan Nilai-Nilai Hubungan Industrial Pancasila*." Prosiding Seminar Satyam 29 (2025): 1-9.

Ade Rama Setiawan. "*Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja* (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 645k/PDT.SUS.PHI/2014)." Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2016.

Hermanto Silalahi. "*Implementasi Nilai-nilai Pancasila dalam Hubungan Kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (Studi Di PT. Swakarya Sinar Sejahtera Malang)." Skripsi, Universitas Katolik Widya Karya Malang, 2022.

Prama Widianugraha. "*Apakah Tujuan Hukum Gustav Radbruch Merupakan Sebuah Utopia?" Dandapala Digital*, 2025. *https://dandapala.com/opini/detail/apakah-tujuan-hukum-gustav-radbruch-merupakan-sebuah-utopia*Diakses pada tanggal 9 April 2026 pukul 10.00 WIB

Rohanawati, Ayunita Nur. "*Mengembalikan Roh Hubungan Industrial Pancasila*." *Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia*, 5 Oktober 2018. *https://law.uii.ac.id/blog/2018/10/05/mengembalikan-ruh-hubungan-industrial-pancasila-ayunita-nur-rohanawati/*Diakses pada tanggal 9 April pukul 12.30 WIB

Hukumonline, "*Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli."* 29 September 2022. *https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/*.Diakses pada tanggal 9 April pukul 14.00 WIB