



Perusahaan Memaksa Karyawan Resign: Apakah Termasuk PHK Sepihak?

Perusahaan memaksa karyawan *resign* merupakan persoalan ketenagakerjaan yang cukup sering terjadi. Dalam praktiknya, perusahaan terkadang meminta pekerja menandatangani surat pengunduran diri agar hubungan kerja berakhir tanpa melalui prosedur PHK. Namun, apakah karyawan yang mengundurkan diri karena tekanan perusahaan benar-benar dianggap *resign* secara sukarela, atau justru dapat dikategorikan sebagai PHK sepihak?

Pengunduran diri (*resign*) pada prinsipnya merupakan keputusan pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja atas kemauan sendiri. Karena itu, apabila pekerja mengundurkan diri akibat tekanan, intimidasi, ancaman, atau paksaan dari perusahaan, unsur "kemauan sendiri" menjadi persoalan yang dapat diperdebatkan secara hukum. Sebaliknya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Dengan demikian, perusahaan tidak seharusnya menggunakan mekanisme resign untuk menyamarkan PHK dan menghindari kewajiban hukum kepada pekerja.

Syarat *Resign* yang Sah Menurut Aturan Saat Ini

Saat ini, ketentuan ketenagakerjaan mengacu antara lain pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta PP Nomor 35 Tahun 2021.

Pasal 36 huruf i PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja yang mengundurkan diri harus melakukannya atas kemauan sendiri, dengan memenuhi beberapa persyaratan:

1. Mengajukan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Artinya, *resign* yang dilakukan karena paksaan perusahaan tidak serta-merta dapat dianggap sebagai pengunduran diri sukarela.

Bagaimana Jika Karyawan Dipaksa *Resign*?

Apabila perusahaan meminta atau menekan karyawan untuk menandatangani surat resign, misalnya dengan ancaman, intimidasi, tekanan psikologis, atau ancaman kehilangan hak tertentu, kondisi tersebut dapat menjadi dasar untuk mempersoalkan keabsahan pengunduran diri.

Terlebih, apabila sebenarnya perusahaan yang menghendaki berakhirnya hubungan kerja, tetapi meminta pekerja membuat surat *resign* untuk menghindari proses PHK, keadaan tersebut dapat dinilai sebagai PHK yang dilakukan atas kehendak perusahaan, bukan pengunduran diri secara sukarela.

Hal penting yang perlu diperhatikan adalah bukti. Karyawan sebaiknya menyimpan surat, email, pesan WhatsApp, rekaman komunikasi yang diperoleh secara sah, atau bukti lain yang menunjukkan adanya tekanan atau perintah untuk mengundurkan diri.

Apakah Perusahaan Boleh Melakukan PHK Sepihak?

PHK tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dalam rezim UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar PHK tidak terjadi.

Apabila PHK tidak dapat dihindari, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja dan/atau serikat pekerja. Apabila terjadi perbedaan pendapat, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus ditempuh.

Lebih lanjut, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan pemaknaan penting terhadap Pasal 151. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.

Komparasi Aturan Lama dan Aturan Sekarang

Aspek	Ketentuan Sebelumnya	Ketentuan Saat Ini
Dasar utama	UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah UU No. 6 Tahun 2023
<i>Resign</i>	Pasal 162 UU 13/2003	Pasal 154A UU 13/2003 sebagaimana diubah + Pasal 36 huruf i PP 35/2021
Syarat <i>resign</i>	Atas kemauan sendiri dan memenuhi persyaratan	Tetap mensyaratkan kemauan sendiri, pemberitahuan tertulis 30 hari, tidak terikat ikatan dinas, dan tetap bekerja sampai tanggal efektif
Prosedur PHK	Mengacu antara lain Pasal 151 UU 13/2003 dan mekanisme PPHI	Diatur dalam UU 13/2003 sebagaimana diubah UU 6/2023 dan PP 35/2021, dengan pemaknaan baru berdasarkan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023
Hak pekerja yang <i>resign</i>	Uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan	Uang penggantian hak dan uang pisah sesuai Pasal 50 PP 35/2021
PHK karena paksaan <i>resign</i>	Dapat dipersoalkan apabila tidak memenuhi unsur kemauan sendiri	Tetap dapat dipersoalkan dan harus dibedakan dari <i>resign</i> yang benar-benar sukarela

Pada rezim lama, Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003 juga mensyaratkan pengunduran diri dilakukan atas kemauan sendiri. Ketentuan mengenai syarat tersebut kemudian tetap dipertahankan dalam rezim Cipta Kerja dan PP 35/2021. Dengan demikian, perubahan regulasi tidak menghilangkan prinsip dasarnya: *resign* harus berasal dari kehendak pekerja sendiri.

Apa Hak Karyawan yang Dipaksa *Resign*?

Jika pekerja sebenarnya tidak berniat mengundurkan diri dan dapat membuktikan adanya tekanan dari perusahaan, pekerja dapat mempersoalkan tindakan tersebut sebagai perselisihan hubungan industrial, termasuk mengenai status berakhirnya hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya diterima.

Apabila perusahaan melakukan PHK, hak pekerja dapat meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sesuai alasan dan ketentuan PHK yang berlaku. Sementara pekerja yang benar-benar *resign* secara sukarela memiliki skema hak yang berbeda, antara lain uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 50 PP 35/2021.

Kesimpulan

Perusahaan tidak dapat secara sepihak mengubah PHK menjadi *resign* hanya dengan meminta karyawan menandatangani surat pengunduran diri. *Resign* harus dilakukan atas kemauan sendiri dan memenuhi persyaratan yang ditentukan peraturan perundang-undangan.

Jika karyawan mengundurkan diri karena tekanan, intimidasi, atau paksaan perusahaan, keabsahan pengunduran diri tersebut dapat dipersoalkan. Dalam kondisi demikian, penting untuk mengumpulkan bukti dan menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai hukum yang berlaku.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat hukum. Apabila Anda mengalami tekanan atau paksaan untuk mengundurkan diri, menghadapi dugaan PHK sepihak, atau membutuhkan pendampingan dalam memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaan. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

☎ **08567572501**

✉ **info@justianlawfirm.com**

🌐 **www.justianlawfirm.com**