

TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM MASA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTEHTU (PKWT) BERAKHIR ¹

Thrisya Elisabeth Engelina Ch. A. Langi ²

thrisyalangi26@gmail.com

Jemmy Sondakh ³

jemmysondakh@unsrat.ac.id

Edwin Neil Tinangon ⁴

edwintinangon@unsrat.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana tinjauan yuridis mengenai pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir dan untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak membayar denda kepada perusahaan setelah melakukan pengunduran diri. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Menurut Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003, penjatuhan sanksi kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis dapat dikenakan sanksi yaitu pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, diwajibkan untuk membayar ganti rugi karena dianggap telah merugikan perusahaan dan akan dikenakan denda yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya. Namun, berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 17, menyebutkan bahwa “Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/buruh.” 2. Mekanisme penyelesaian hukum terhadap pekerja yang tidak membayar denda kepada perusahaan setelah melakukan pengunduran diri adalah dengan melakukan penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan, yaitu perundingan seperti perundingan bipartrit, perundingan tripartrit yang didalamnya terdapat mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila dalam proses itu tidak

ditemukan titik terang antar pihak maka perusahaan dapat melakukan pengajuan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Kata Kunci : *pekerja yang mengundurkan diri, PKWT*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjanjian dalam pasal 1313 KUHPer yaitu “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Dengan adanya perjanjian atau kontrak maka seseorang telah terikat dengan orang lain dan harus mematuhi segala hal yang telah disepakati bersama karena secara langsung hal tersebut merupakan undang-undang bagi para pihak pembuatnya, perjanjian atau kontrak ini biasanya terjadi dalam sebuah perusahaan.

Pekerja dan pihak perusahaan senantiasa harus memiliki perjanjian atau kontrak yang disepakati bersama, guna mencegah adanya pelanggaran terhadap perjanjian atau kontrak yang telah dibuat. Dapat kita lihat dalam Pasal 1338 KUHPerdata bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”. Mengenai hal ini hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah dari pihak lainnya dan pihak perusahaan yang memperkerjakan itu senantiasa membayar upah dan menerima jasa dari pekerja dan yang paling penting adalah para pihak tidak bisa mengakhiri hubungan kerja secara sepihak karena berakhirnya suatu hubungan kerja hanya bisa terjadi saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh pihak pekerja dengan pihak perusahaan telah habis.

Perusahaan memiliki dua jenis perjanjian kerja, biasanya dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dikenal dengan istilah karyawan kontrak, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akrab disebut karyawan tetap.⁵ Namun, dalam hal ini akan dibahas lebih lanjut lagi mengenai karyawan PKWT atau karyawan kontrak.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101247

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Kerjo, “Inilah aturan karyawan kontrak”, diakses dari: <https://kerjoo.com/blog/aturan-karyawan-pkwt/>, pada tanggal 14 Juli 2023, pukul 21.01 Wita.

dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT ini didasarkan atas jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 yaitu kini paling lama 5 tahun.⁶ Selanjutnya ayat (2) mengatur, jika kontrak akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, pemberi kerja dapat melakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Namun, jangka waktu keseluruhan beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.⁷ Sebelumnya, berdasarkan Pasal 59 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (4), dijelaskan perihal PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.⁸

Secara yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah undang-undang yang mengatur hubungan kerja dalam sebuah perusahaan. Namun, dalam mengatur mengenai PKWT ini, terdapat juga Undang-Undang lain yang membantu menopang beberapa komponen perjanjian hubungan kerja yang lebih spesifik dalam sebuah perusahaan, seperti Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 serta dengan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, masih sering terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap perjanjian kerja, seperti pemutusan hubungan kerja oleh karyawan PKWT atau karyawan kontrak terhadap pihak perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena adanya alasan-alasan yang dapat timbul baik dari pihak internal maupun eksternal karyawan. Contohnya pekerja ingin melanjutkan pendidikan atau timbul ketidaknyamanan dalam lingkungan perusahaan serta tidak termasuk dalam alasan yang mendesak dan mengharuskan pekerja untuk mengundurkan diri.⁹ Disisi lain pengunduran diri karyawan ini

menjadi masalah yang serius bagi perusahaan apabila ditinjau dari segi finansial, perusahaan dapat mengalami kerugian, seperti penundaan pengerjaan proyek dan mengharuskan perusahaan mencari tenaga kerja baru agar program kerja perusahaan tetap berjalan terus walaupun kontinuitas dan produktivitas kerja karyawan serta perusahaan akan mengalami sedikit gangguan.

Bank Mandiri adalah salah satu perusahaan yang memberikan kewenangan untuk memberlakukan sistem penjatuhan sanksi, yang memiliki 4 tahapan terikat yaitu Kelas 3 bulan, On the Job Training (OJT) 3 bulan, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 6 bulan, dan Ikatan dinas selama 3 tahun. Dengan ganti rugi atau denda yang berbeda-beda dan akan turun setiap tahunnya, mulai dari 200 juta, 150 juta hingga 100 juta.¹⁰ Meskipun begitu pada faktanya masih ada pekerja yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan sebelum masa kontrak berakhir di PT. Bank Mandiri (Persero) dengan berbagai macam faktor, salah satunya adalah karyawan yang bekerja dibagian Marketing di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya dimana tidak sedikit karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari suatu perusahaan karena keputusan dari karyawan itu sendiri untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya, tidak betah bekerja, tidak nyaman dalam lingkungan kerja, tidak bisa atau tidak mampu bekerja, tidak cocok dengan pekerjaannya, ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, bahkan alasan keluarga dan merasa tidak mampu dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan disebabkan oleh stres kerja yang mengakibatkan kurangnya tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian lain serta akan ada pengeluaran biaya tambahan dalam melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk pusat Palangka Raya, Kalimantan Tengah juga tidak pernah memperpanjang masalah sampai keranah Hukum jika memang masalah tersebut masih bisa diatasi oleh perusahaan. Bahkan perusahaan pun sudah menjelaskan kepada pekerja baru tentang aturan yang berlaku di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk memberlakukan sistem penjatuhan

⁶ Lihat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁷ Gajimu.com, "Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", diakses dari: <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tertentu>, pada tanggal 21 Juli 2023, pukul 10.42 Wita.

⁸ Lihat Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹ Hukum Online, "Merasa stres kerja, bolehkah resign sebelum PKWT berakhir?", diakses dari:

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/resign-sebelum-pkwt-berakhir-lt60deca542c3c7/>, pada tanggal 19 November 2023 pukul 16.06 Wita.

¹⁰ <https://www.bankmandiri.co.id/documents/38265486/38265681/Bank+Mandiri+2015+Annual+Report+-+Indonesia.pdf/b5571c68-389d-36e7-f710-92d1bee3fa49>

sanksi dengan denda yang berbeda-beda untuk setiap pekerjaannya. Apabila terjadinya masalah yang dapat merugikan perusahaan, maka Bank Mandiri hanya menginginkan pertanggung jawaban dari pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati di awal dan perusahaan akan langsung merekrut pekerja baru yang memang ingin bekerja dengan baik bersama perusahaan.¹¹ Namun berdasarkan hasil penelitian selanjutnya yang telah dilakukan oleh Venia Miranda Dewi Hascaryo dalam jurnalnya yang berjudul Tinjauan “Terhadap Penjatuhan Sanksi Yang Diberikan Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak (Studi Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya)” Venia menggunakan cara mewawancarai salah satu staff yang sudah bekerja selama 1 tahun di Bank Mandiri yang berada di Palangkaraya, Kalimantan Tengah sebagai Sales Marketing Card Officer bernama Nurul Septiyani Eka Putri, pada awalnya pekerja merasa keberatan dengan adanya peraturan penjatuhan sanksi dan denda yang sudah ditentukan oleh Bank Mandiri, akan tetapi dengan berjalannya waktu pekerja merasakan bahwa dengan adanya peraturan tersebut pekerja tidak akan melanggar, mematuhi, dan akan menjalankan peraturan yang sudah ada dengan sebaik-baiknya.

Upaya pencegahan yang dilakukan oleh PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya dalam mengantisipasi agar tidak terjadinya pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja antara lain untuk saling terbuka satu sama lain, yang dimaksud saling terbuka satu sama lain adalah membangun komunikasi antara pengusaha terhadap pekerja, hal tersebut merupakan hal yang paling penting dalam sebuah pekerjaan di perusahaan, alasan yang kedua adalah mengajak untuk merasa saling memiliki, salah satu yang dapat menjadi motivasi utama bagi seorang pekerja tentunya kepercayaan yang telah diberikan dalam menjalankan pekerjaannya, yang ketiga memberikan reward lebih untuk karyawan terbaik, dengan memberikan reward kepada pekerja terbaik maka akan membuat pekerja itu sendiri merasa bangga dan merasa dihargai oleh

atasannya atas pekerjaan yang telah diberikan selama ini.¹²

Upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia dalam mengatasi hal tersebut adalah untuk melindungi pihak perusahaan dari pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak pekerja terlebih khusus pekerja dengan sistem PKWT atau kontrak. Dalam konteks pekerja dengan sistem PKWT, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka pihak yang memutuskan hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya atau pihak yang dirugikan sampai batas berakhirnya jangka waktu hubungan kerja.

Keberadaan peraturan-peraturan ini merupakan patokan dalam dunia ketenagakerjaan, namun sayangnya masih banyak masyarakat terlebih para pihak pekerja yang belum begitu memahami apa itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta aturan dalam perjanjian kerjanya, bahkan belum sepenuhnya menyadari hak dan kewajiban mereka sesuai dengan isi kontrak dan undang-undang ketenagakerjaan yang tidak menutup kemungkinan akan berdampak negatif bagi jalannya suatu perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik mengangkat permasalahan dan ingin mengetahui lebih dalam mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak membayar denda kepada perusahaan setelah melakukan pengunduran diri?

C. Metodologi Penelitian

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif atau dikenal dengan penelitian yang mengutamakan kepada aturannya atau mengkaji bahan hukum

¹¹ Wawancara dengan Budhy Nugraha Sutisna, sebagai Human Capital dan General Affair Office, tanggal 12 Oktober 2019, di Semarang oleh Venia Miranda Dewi Hascaryo dalam jurnalnya yang berjudul Tinjauan “Terhadap Penjatuhan Sanksi Yang Diberikan Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak (Studi Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya)”.

¹² Venia Miranda Dewi Hascaryo, 2020, Tinjauan “Terhadap Penjatuhan Sanksi Yang Diberikan Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak (Studi Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya)”, Vol. 9, No. 1, file:///C:/Users/lenovo/Downloads/26283-69645-1-PB%20(2).pdf, diakses pada tanggal 06 Februari 2024

primer yang terkait dengan judul serta tulisan hukum yang lain.

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berakhir

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2 menjelaskan Tentang Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan pasal tersebut “pekerja” merujuk pada orang yang melakukan pekerjaan atau layanan untuk orang lain atau badan hukum tertentu dan menerima imbalan, baik berupa upah atau bentuk imbalan lainnya. Pekerja memiliki peranan penting dalam dunia ketenagakerjaan dan ekonomi dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya pekerja perusahaan tidak dapat beroperasi.

Hubungan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak dapat terpisahkan karena keduanya saling membutuhkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan.

Banyaknya pekerja yang mengikatkan diri dengan pihak perusahaan, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja yang tertera pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dalam menjalin hubungan kerja, penting bagi perusahaan dan pekerja untuk memiliki sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja diperlukan untuk menciptakan ketertiban, melindungi hak dan kewajiban, serta memberikan dasar hukum yang jelas dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian yang biasanya dilakukan oleh dua belah pihak seperti pekerja atau buruh dan pihak majikan atau pengusaha.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan tertulis antara pekerja dan perusahaan yang menetapkan berbagai aspek mengenai pekerjaan. Dalam perjanjian kerja ini, pekerja atau buruh

harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak pertama serta dibawah penguasaannya dan kekuasaannya, selanjutnya pengusaha harus memberikan kepada pekerja/buruh berupa upah yang sesuai.¹³

Sesuai yang tertera dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis perjanjian kerja, antara lain yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau dikenal dengan perjanjian antar pekerja dan pengusaha yang tidak memiliki jangka waktu, seperti karyawan tetap sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang jangka waktunya hanya sementara atau tidak tetap.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang perjanjian kerja disebut bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.¹⁴ Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak dalam hal ini antara pekerja dengan pihak perusahaan kemudian menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan sehingga terbentuklah sebuah hubungan industrial.¹⁵

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan jenis perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja (buruh atau karyawan) untuk suatu jangka waktu yang telah ditentukan sejak awal. Dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT berdasarkan jangka

¹³ Sofyan S. Harahap, 2011. *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Salemba Empat.

¹⁴ F.X Djumaldji, 2006. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafik, hlm 22.

¹⁵ Tiara Anggun Purnamawati, Skripsi: : “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gelatik Supra di Ciputat Tangerang Selatan Provinsi Banten Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (Outsourcing)” (Jakarta: UIN Syarif Hidayattullah, 2019) hlm. 49

waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Berdasarkan penjelasan yang tertera dalam undang-undang di atas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dapat diketahui terdapat pengaturan sebagai berikut:

- 1) Durasi waktu yang ditentukan
- 2) PKWT memiliki batas waktu yang jelas dan telah ditentukan sejak awal. Durasi perjanjian ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan khusus proyek atau pekerjaan sementara;
- 3) Ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK)
- 4) Dalam PKWT, biasanya terdapat ketentuan mengenai terminasi atau pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah masa berlaku perjanjian berakhir.
- 5) Ketentuan mengenai hak dan kewajiban PKWT mengatur hak dan kewajiban antara pihak pengusaha dan pekerja selama berlakunya perjanjian. Ini mencakup aspek-aspek seperti gaji, tunjangan, dan hak-hak lainnya yang relevan.
- 6) Ketentuan pembaharuan atau pemutusan Beberapa PKWT dapat mencakup klausul pembaharuan otomatis jika kedua belah pihak setuju, atau klausul untuk memutuskan perjanjian pada akhir masa berlaku.
- 7) Pengaturan oleh undang-undang Undang-Undang Ketenagakerjaan di suatu negara sering mengatur penggunaan dan syarat-syarat PKWT untuk melindungi hak pekerja dan mencegah penyalahgunaan.

Salah satu hal krusial yang terjadi sampai saat ini dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak pekerja. Dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."

Apabila pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak, maka pekerja tersebut diwajibkan untuk membayarkan ganti rugi kepada pengusaha sesuai dengan ketentuan yang mengatur yaitu Pasal 62 Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya waktu perjanjian kerja." Namun sebelum memutuskan untuk mengundurkan diri, pekerja terlebih dahulu harus memahami, mempelajari dan mengetahui isi surat perjanjian kerja yang ada di perusahaan tersebut. Apakah perjanjian kerja tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jika jenis perjanjian tersebut adalah PKWT, tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sehingga jika suatu PKWT memuat syarat tersebut, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan menjadi batal demi hukum, apabila jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan perjanjian dengan model PKWT juga tidak mengenal adanya uang pesangon. Namun berbeda dengan perjanjian PKWTT, dapat mensyaratkan masa percobaan kerja dalam jangka waktu paling lama tiga bulan.

Selama masa percobaan tersebut pengusaha tidak boleh mengupah pekerja di bawah upah minimum yang berlaku dan pihak yang mengakhiri mempunyai hak untuk mendapatkan uang pesangon. Begitu juga perusahaan tidak wajib memberikan kompensasi. Harus memastikan di dalam perjanjian kerja, apakah ada ketentuan mengenai penjatuhan sanksi jika terjadinya pengunduran diri pada periode waktu tertentu atau tidak.¹⁶

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa jika karyawan PKWT mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja berakhir, pekerja tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum.

¹⁶ Venia Miranda Dewi Hascaryo, 2020, "Tinjauan Terhadap Penjatuhan Sanksi Yang Diberikan Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak (Studi Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya)", *Diponegoro Law Journal*, Vol. 9-No. 1, Website : <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr>

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” Pengunduran diri ini merupakan hal yang sudah sering terjadi dalam lingkungan perusahaan. Masalah-masalah pengunduran diri seperti ini sebetulnya sudah merupakan isu lawas dalam masyarakat umum terlebih khusus dalam dunia pekerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan beberapa peraturan lain mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja jika melakukan pengunduran diri sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir.

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimaksud berbunyi “Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Secara yuridis dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Jenis perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sehingga jika suatu PKWT memuat syarat tersebut, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan menjadi batal demi hukum. Selain daripada itu, perjanjian kerja model PKWT juga tidak mengenal adanya uang pesangon.

Menurut Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penjatuhan

sanksi kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis dapat dikenakan sanksi yaitu pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, diwajibkan untuk membayar ganti rugi karena dianggap telah merugikan perusahaan dan akan dikenakan denda yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan penjatuhan sanksi yang diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan disiplin pegawai dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan perusahaan terhadap pekerja.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja tersebut melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 (tiga) kali berturut-turut, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

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

Sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, maka karyawan yang mengundurkan diri tidak mendapatkan pesangon maupun penghargaan masa kerja. Namun, berdasarkan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang didapat adalah uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur sendiri oleh perusahaan dan mendapatkan penggantian hak sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja (bila tempat bekerja berbeda kota dengan tempat awal diterima bekerja);
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Berdasarkan aturan yang telah disebutkan di atas, pesangon untuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mengundurkan diri nantinya akan disesuaikan dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) ataupun PP (Peraturan Perusahaan) yang telah disepakati antara pihak

pekerja dan juga pengusaha selaku pemberi kerja.¹⁷

Ketentuan mengenai penalti di Indonesia belum diatur secara khusus dalam suatu peraturan perundang-undangan, melainkan hanya terbesit secara singkat pada satu pasal yaitu Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau yang lebih dikenal sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK).¹⁸ Dalam pasal tersebut tidak disebutkan secara eksplisit istilah penalti, melainkan menggunakan istilah ganti rugi dan hanya disebutkan secara singkat mengenai penjatihan ganti rugi dilakukan manakala salah satu pihak baik pekerja maupun pengusaha melakukan pengakhiran hubungan kerja di luar ketentuan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 61 ayat (1) UUK.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, besaran penalti yang dapat dijatuhkan yaitu tiga kali lipat dari upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan yang diberikan pada pekerja. Ketentuan penalti yang termuat dalam perjanjian kerja pada pelaksanaannya menjadi momok yang sangat ditakuti oleh pekerja. Besaran penalti yang dijatuhkan pengusaha bahkan ada yang mencapai angka yang cukup fantastis yang menimbulkan dilema bagi pekerja untuk menandatangani perjanjian kerja yang memiliki muatan penalti. Jika tidak menandatangani perjanjian kerja, maka hilanglah satu kesempatan memperoleh penghasilan; sedangkan di sisi lain pekerja membutuhkan income untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Keberadaan penalti tentu menjadi kekangan tersendiri bagi pekerja, hal ini yang menjadi sorotan terkait nominal penalti yang begitu fantastis sehingga pekerja tidak memiliki kemampuan untuk membayar penalti tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 17, menyebutkan bahwa “Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/buruh.” Berikut merupakan penjelasan mengenai besaran uang kompensasi sesuai dengan Pasal 16 Ayat (1) PP RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

1. PKWT selama 12 bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 bulan upah;
2. PKWT selama 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 bulan upah;
3. PKWT selama lebih dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 bulan upah.

Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat¹⁹:

- a. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya upah dan/imbalance lainnya.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap. Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut diatas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun.

Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3

¹⁷ Ahmad Rifai, “Akibat Hukum Pengunduran Diri Oleh Pekerja/Buruh Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”, *JURNAL Unizar*, Vol.15 No. 2 (Desember, 2021), hlm. 8-9.

¹⁸ Ayunita Nur Rohanawati, 2020, *Menimbang Penalti bagi Pekerja Formal*, <https://news.detik.com/kolom/d-4849792/menimbang-penalti-bagi-pekerja-formal>, Diakses pada tanggal 01 Februari 2024, Pukul 15.00

¹⁹ Fithriatus Shalihah, 2016, *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol. 4-No. 1, hal 77, <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/152/15>

tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.²⁰

Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktivitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah disebutkan bahwa: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun."

Ketentuan pasal di atas, penekanan "paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun" mengandung makna bahwa pengusaha tahu pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk undang-undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen

seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap, menunjukkan itikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap kinerja dan prestasi pekerja.

Sejalan dengan undang-undang ketenagakerjaan, terdapat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja atau dikenal dengan omnibus law yang juga mengatur lebih spesifik mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak.

B. Mekanisme Penyelesaian Hukum Terhadap Pekerja PKWT Yang Tidak Membayar Denda Kepada Perusahaan Setelah Melakukan Pengunduran Diri

Perjanjian ini termasuk dalam sistem terbuka dari hukum perdata, yang berarti bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan syarat-syaratnya, pelaksanaannya, maupun bentuk perjanjiannya baik secara tertulis maupun lisan. Sistem terbuka ini mengandung suatu asas yang disebut asas kebebasan berkontrak, yang tertuang dalam Pasal 1338 KUH Perdata, dikatakan "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"

Adanya suatu perjanjian membuat kedua belah pihak menjadi terikat baik pengusaha maupun pekerja. Apabila salah satu pihak melanggar isi perjanjian tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat menuntut ganti rugi.

Ganti rugi atas wanprestasi/ingkar janji diatur dalam Pasal 1243 KUH Perdata:

"Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan."

Ingkar janji dalam mekanisme penyelesaian hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak membayar denda kepada perusahaan setelah melakukan pengunduran diri tidak dapat dimasukkan dalam ranah pidana, berdasarkan definisi tindak pidana, ingkar janji atas apa yang dilanggar tidak diatur dalam undang-undang

²⁰ *Ibid.*

sebagai tindak pidana dan tidak ada ancaman pidananya. Undang-undang, khususnya Pasal 1243 KUHPerdata hanya mengatur adanya tuntutan ganti rugi saja. Tidak ada hukuman penjara bagi yang melanggarnya.

Terlebih lagi, Pasal 19 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dengan tegas menyatakan bahwa:

- (1) Tiada suatu pelanggaran atau kejahatan apapun diancam dengan hukuman perampasan seluruh harta kekayaan milik yang bersalah.
- (2) Tidak seorangpun atas putusan pengadilan boleh dipidana penjara atau kurungan berdasarkan atas alasan ketidakmampuan untuk memenuhi suatu kewajiban dalam perjanjian utang piutang.

Pada awalnya setiap penyelesaian industrial diselesaikan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme bipartit. Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang di kalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan, sebaliknya jika tidak mencapai kesepakatan, harus dibuatkan risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartit.

Mekanisme penyelesaian hukum yang dapat dilakukan perusahaan mengenai pekerja yang tidak membayar denda kepada perusahaan setelah melakukan pengunduran diri adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam suatu perusahaan untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dengan keterbukaan.²¹

- 2) Melakukan perundingan tripartit, yang merupakan lanjutan dari gagalnya perundingan bipartit.

Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, proses ini dapat dilakukan apabila penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan mengalami kegagalan atau tidak menemukan kesepakatan sebagai jalan keluar antara kedua belah pihak.

Pasal 136 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan kewenangan kepada pengadilan hubungan industrial untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan perusahaan terkait pelanggaran ketentuan perjanjian kerja. Oleh karena itu, dalam konteks mekanisme penyelesaian hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak membayar denda kepada pihak perusahaan, maka tahap yang dilakukan adalah penyelesaian sengketa diluar peradilan jika tidak ditemukan titik terang maka langkah selanjutnya yang harus ditempuh perusahaan adalah mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk menuntut pembayaran ganti rugi, sesuai dengan ketentuan pasal 151 Ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan cenderung memilih jalur penyelesaian diluar pengadilan dikarenakan proses penyelesaian dalam pengadilan dapat memakan waktu, biaya, dan sumber daya yang signifikan. Selain itu, penyelesaian dalam pengadilan juga dapat mengakibatkan reputasi perusahaan tercemar dan mengganggu produktivitas operasional. Sedangkan jalur diluar pengadilan seringkali lebih hemat biaya dan dapat menghasilkan solusi yang lebih memuaskan bagi kedua belah pihak.

Oleh karena itu sudah seharusnya ada ketentuan yang mengatur mengenai penalti atau denda yang harus dibayarkan oleh pekerja. Karyawan dengan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) sering kali memiliki aturan yang berbeda saat mengundurkan diri sebelum kontrak berakhir. Biasanya, kontrak jenis ini memiliki ketentuan khusus mengenai denda atau penalti jika karyawan mengundurkan diri sebelum kontrak habis. Dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, sudah diatur beberapa hal terkait hak dan kewajiban baik pemberi kerja maupun pekerja yang terikat dalam hubungan kerja kontrak atau pekerjaan waktu tertentu. Regulasi yang cukup signifikan adalah yang mengatur mengenai kompensasi karyawan PKWT dan juga ganti rugi

²¹ Disnaker Balikpapan, "Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit", diakses dari [Thrisya Elisabeth Engelina Ch. A. Langi](https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit#:~:text=Perundingan%20bipartit%20adalah%20%3A,mufakat%20secara%20kekeluargaan%20dan%20keterbukaan., pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 12.27 Wita</p></div><div data-bbox=)

atau denda resign sebelum habis kontrak.²² Pemberian penalti umumnya diterapkan pada karyawan dengan kontrak kerja PKWT yang umumnya memiliki rentang masa kontrak antara 6 bulan sampai satu tahun.²³

Berikut ini contoh ketentuan pembayaran ganti rugi di berbagai perusahaan: Karyawan PKWT Mengakhiri Hubungan Kerja:

- a. Karyawan diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar nilai upah karyawan sampai berakhirnya jangka waktu kontrak kerja berakhir.
- b. Pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang kompensasi, besaran kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Perusahaan Mengakhiri Hubungan Kerja:

- a. Pengusaha diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada karyawan sebesar nilai upah karyawan sampai berakhirnya jangka waktu kontrak kerja berakhir.
- b. Selain itu pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang kompensasi, besaran kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa kontraknya selesai harus membayarkan ganti rugi kepada pihak perusahaan sesuai dengan denda yang sudah ditentukan pada masing-masing bagian pekerjaan agar semua pekerja tersebut tidak dengan mudah untuk mengakhiri perjanjian kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaannya, agar dapat tercapainya visi dan misi perusahaan yang selama ini menjadi pedoman bagi seluruh pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus melakukan evaluasi hukum mengenai alasan pengunduran diri pekerja dan apakah terjadi pelanggaran dalam kontrak, dan jika ada, perusahaan dapat mengambil langkah hukum sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Namun dalam hal ini, ketidaktegasan terlihat pula pada sanksi hukum, di mana undang-undang tidak mengatur mengenai sanksi nestapa, atau sanksi pidana atau sanksi administratif.²⁴

Oleh karena itu, sanksi yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang tidak membayar denda setelah melakukan pengunduran diri adalah dapat berupa:

1. Perusahaan tidak akan memberikan surat keterangan kerja (paklaring) atau merupakan surat yang menandakan bahwa pekerja pernah menjadi bagian dari perusahaan tersebut.
2. Memasukkan nama pekerja tersebut kedalam daftar hitam (blacklist) bagi perusahaan sejenis, hal ini dapat mengakibatkan pekerja sulit mendapatkan pekerjaan dalam jangka waktu panjang bahkan tidak bisa diterima bekerja dalam perusahaan sejenis.
3. Tidak mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana tertera dalam Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sanksi-sanksi yang diberikan perusahaan ini dapat merugikan pekerja karena mengakibatkan keterbatasan akses ke pekerjaan selanjutnya atau untuk meningkatkan karirnya, penurunan reputasi dalam dunia pekerjaan.

Pasal 169 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan karyawan dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:²⁵

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh.
2. Membujuk dan / atau menyuruh pekerja / buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah di tentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja / buruh.
5. Memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja / buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
7. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan

²² *Ibid.*

²³ Jordhi Farhansyah, 2024, *Karyawan tidak membayar penalti kontrak kerja, bagaimana aturannya?*, <https://www.talenta.co/blog/tidak-membayar-penalti-kontrak-kerja>, Diakses pada tanggal 01 Februari 2024, Pukul 16.30

²⁴ Djoko Hero Soewono, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan Dari Perspektif Juridis Sosiologis-

Reflektif Kritis", *Jurnal Elektronik Universitas Kediri* (Juli, 2012) hlm. 3.

²⁵ Indra Yana, 2010. *Hak Dan Kewajiban Karyawan*, hlm. 32

pekerja / buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja

Upaya lain yang dapat dilakukan oleh pengusaha untuk mendapatkan haknya, terkait dengan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak adalah tidak memperpanjang masalah sampai kerancah hukum dan jika memang masalah tersebut masih bisa diatasi oleh perusahaan. Dampak permasalahan hukum perdata maupun pidana yang diterima perusahaan melalui proses hukum seringkali tidak signifikan, karena Perusahaan tentunya telah melakukan serangkaian proses yang berada dibawah Risk Management & Compliance.²⁶

Dalam hal ini kedua belah pihak baik perusahaan dan pekerja berhak atas perlindungan hukum, perlindungan hukum dapat berupa preventif dan perlindungan hukum secara represif. Berdasarkan uraian diatas jika pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melakukan wanprestasi, maka pekerja harus siap bertanggung jawab dengan ganti rugi dan sanksi atas perbuatan yang merugikan pihak perusahaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Menurut Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penjatuhan sanksi kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis dapat dikenakan sanksi yaitu pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, diwajibkan untuk membayar ganti rugi karena dianggap telah merugikan perusahaan dan akan dikenakan denda yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya. Namun, berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 17, menyebutkan bahwa "Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/buruh."

²⁶https://www.researchgate.net/publication/550424655_Implimentasi_Hak_Pekerja_Ditinjau_Dari_Uu_Ri_Nomor_13_Tahun_2003_Tentang_Ketenagakerjaan_Study_analisis_Hak_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_di_CV_Inna_Anna_Furniture_Surabaya/, diakses Sabtu pada tanggal 02 Februari 2024, pukul 11.30 wita

2. Mekanisme penyelesaian hukum terhadap pekerja yang tidak membayar denda kepada perusahaan setelah melakukan pengunduran diri adalah dengan melakukan penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan, yaitu perundingan seperti perundingan bipartit, perundingan tripartit yang didalamnya terdapat mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila dalam proses itu tidak ditemukan titik terang antar pihak maka perusahaan dapat melakukan pengajuan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial tidak memberikan surat keterangan kerja atau plakaring, memasukkan nama pekerja tersebut ke daftar hitam atau black list, tidak memberikan uang penggantian hak.

B. Saran

1. Meninjau dengan seksama kewajiban hukum terhadap pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), termasuk melibatkan karyawan dalam pembuatan peraturan, memberikan pemahaman tentang penekanan konsekuensi hukum bagi pekerja, serta menegakkan aturan secara konsisten bagi pekerja yang tidak mematuhi, terutama mereka yang mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir.
2. Mekanisme penyelesaian dalam hal ini haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa yaitu perusahaan dan pekerja harus memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan dapat diselesaikan dalam tingkat bipartit dan tripartit, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat diminimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Miru, Ahmadi., & Sakka, P. 2008. *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW)*, Jakarta: Rajagafaindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Kamus Besar Ikthisar Indonesia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- H, Kusbianto., & Dian, S.2020. *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media.
- H, Rusli., 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- I, Yana., 2010, *Hak dan kewajiban karyawan*, hal. 32

- K, Muljadi., & Gunawan, W. 2003. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- L, Husni., 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Darus., et al., 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*, Cet. 1, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- R. Bambang, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- R. Subekti, 1979. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa.
- R. Subekti., & R. Tjitrosudibio, 2008. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sudikno, 2008. *Ilmu Hukum*, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- S. Wiwoho., 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 9 dan 69.
- Soedarjadi, 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25
- S. Harahap., *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)
- Peraturan Perundang-undangan**
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.
- Website**
- Ayunita Nur Rohanawati. 2020. *Menimbang Penalti bagi Pekerja Formal*. Diambil Kembali dari: <https://news.detik.com/kolom/d-4849792/menimbang-penalti-bagi-pekerja-formal>,
- Disnaker Balikpapan. 2024. "Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit". Diambil Kembali dari: <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit#:~:text=Perundingan%20bipartit%20adalah%20%3A,mufakat%20secara%20keke-luargaan%20dan%20keterbukaan.>,
- Disnaker Trans NTB. 2020 *Sebaiknya Anda Tahu: Jenis Perselisihan Hubungan Industrial*, Diambil Kembali dari: <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>,
- Gajimu.com, "Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu". Diambil Kembali dari: <https://gajimu.com/pekerjaan-yang-layak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tertentu>,
- Hukum Online, "Merasa stres kerja, bolehkah resign sebelum PKWT berakhir?". Diambil Kembali dari: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/resign-sebelum-pkwt-berakhir-lt60deca542c3c7/>, https://www.researchgate.net/publication/550424655_Implementasi_Hak_Pekerja_Ditinjau_Dari_Uu_Ri_Nomor_13_Tahun_2003_Tentang_Ketenagakerjaan_Study_analisis_Hak_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_di_CV_Inna_Anna_Furniture_Surabaya.
- Kerjo, "Inilah aturan karyawan kontrak", Diambil Kembali dari: <https://kerjoo.com/blog/aturan-karyawan-pkwt/>,
- Nitami Putri Harahap, 2019. "Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi", *Skripsi*, Fakultas Hukum Unpas, hlm. 38. Diambil Kembali dari: <http://repository.unpas.ac.id/43776/2/10-BAB%20II.pdf>
- Theypartnership. 2023. "Berbagai Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", theypartnership.com. Diambil Kembali dari: <https://theypartnership.com/berbagai-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/#:~:text=Perundingan%20Tripartit%20%3A,lanjut%20dari%20gagalnya%20perundingan%20bipartite.>,
- Jurnal**
- Eldian Alfiyanda Sialahi dan Syamsul Bahri. 2022. "Wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan di bidang jasa (Studi pada PT Rajawali Bhirawa Sejahtera)", *Jurnal ilmiah mahasiswa, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala*, 6(4) ,397-398
- Fithriatus Shalihah, 2016, *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia*, *Jurnal Selat*, Vol. 4-No. 1, hal 77, <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/152/15>
- Komang R. Sudewi dan Ngurah Wrasila, "Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Pada Pekerja Di Hotel Kubu Bali House Di

Kabupaten Badung”, *Jurnal Fakultas Hukum Udayana*, Hal. 12.

Rifai, ahmad. 2021. Akibat Hukum Pengunduran Diri Oleh Pekerja /Buruh Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Unizar*. 15 (12). 8-9.

Soewono, Djoko. 2012. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan Dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis. *Jurnal Elektronik Universitas Kediri*. (3).

Sondakh, Jemmy. Sistem Perjanjian Adat Pada Mapalus Rumah Etnis Tonsawang di Tombatu Minahasa Tenggara, *Lex Et Societatis*, 08 Oktober 2018, Hal 66.

Venia Miranda Dewi Hascaryo, 2020, Tinjauan Terhadap Penjatuhan Sanksi Yang Diberikan Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak (Studi Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Pusat Palangka Raya), *Diponegoro Law Journal*, Vol. 9-No. 1, Website:

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr>.

Sumber Lain

Purnawati, Anggun Tiara. 2019. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gelatik Supra di Ciputat Tangerang Selatan Provinsi Banten Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (outsourcing). (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).