

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

Thrisya Elisabeth Ch.A Langi<sup>1</sup>  
Jemmy Sondakh<sup>2</sup>  
Edwin Tinangon<sup>3</sup>

---

**Abstrak**

Dunia pekerjaan terdapat dua belah pihak yang saling berhubungan, contohnya pekerja atau sering disebut buruh dan pihak perusahaan (majikan). Ketentuan terkait hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sebuah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang memiliki batas waktu tertentu untuk masa kerja. Pada umumnya, PKWT memiliki batas waktu yang jelas, seperti satu tahun, dua tahun, atau lebih, tergantung pada kesepakatan antara kedua belah pihak.

Ketika seorang pekerja memutuskan untuk mengundurkan diri sebelum masa PKWT berakhir, terdapat beberapa aspek yuridis yang harus dipertimbangkan yakni: Klausul Kontrak, Hak dan Kewajiban, Pemberitahuan, Hukum Ketenagakerjaan, Negosiasi dan Penyelesaian, Perselisihan.

**Kata Kunci** : Hukum ketenagakerjaan Indonesia, Kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), Pengunduran diri pekerja sebelum PKWT berakhir.

---

**Abstract**

The world of work has two parties that are interconnected, for example workers or often called workers and companies (employers). Provisions related to this matter are regulated in Law Number 13 of 2003 concerning manpower.

In the context of labor law in Indonesia, a fixed-time work agreement (PKWT) is an employment agreement between a worker and an employer that has a certain time limit for the length of work. In general, PKWT has a clear time limit, such as one year, two years, or more, depending on the agreement between the two parties.

When a worker decides to resign before the end of the PKWT period, there are several juridical aspects that must be considered, namely: Contract Clauses, Rights and Obligations, Notices, Labor Law, Negotiation and Settlement, Disputes.

**Keywords**: Indonesian labor law, Fixed-time employment contract (PKWT), Resignation of workers before PKWT ends.

## PENDAHULUAN

Dunia pekerjaan terdapat dua belah pihak yang saling berhubungan, contohnya pekerja atau sering disebut buruh dan pihak perusahaan (majikan). Ketentuan terkait hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. 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 KUHPer bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

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.<sup>1</sup> 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 dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT ini didasarkan atas jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 yaitu kini paling lama 5 tahun.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup> 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

---

<sup>1</sup> Kerjo, “Inilah aturan karyawan kontrak”, diakses dari: <https://kerjoo.com/blog/aturan-karyawan-pkwt/>, pada tanggal 14 Juli 2023, pukul 21.01 Wita.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

kerja baru agar program kerja perusahaan tetap berjalan terus walaupun kontinuitas dan produktivitas kerja karyawan serta perusahaan akan mengalami sedikit gangguan.

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.<sup>4</sup>

### **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?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dan kegunaan dalam penulisan ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan bagaimana tinjauan yuridis mengenai pekerja yang

mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir;

2. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak membayar denda kepada perusahaan setelah melakukan pengunduran diri.

## **PEMBAHASAN**

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

Pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, salah satunya memerlukan tenaga kerja yang mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dengan tujuan pembangunan Indonesia. Pemerintah Indonesia telah mengatur regulasi mengenai ketenagakerjaan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan adapun beberapa perubahan mengenai peraturan tersebut yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

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

---

<sup>4</sup> Lihat Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

masyarakat”.<sup>5</sup> 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 secara umum.

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.<sup>6</sup>

Sesuai yang tertera dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 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.

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 waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1).

Salah satu hal kursial 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.”<sup>7</sup>

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.

“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

<sup>5</sup> UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>7</sup> Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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.<sup>8</sup>

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. 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”<sup>9</sup>

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,

---

<sup>8</sup> 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>

<sup>9</sup> Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perjanjian kerja model PKWT juga tidak mengenal adanya uang pesangon.<sup>10</sup>

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.

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.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (duapuluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWT atau pekerja tetap. Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlakusebagaimana tersebut di atas 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

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun.

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

Perjanjian kerja, baik untuk pekerja tetap atau waktu tertentu, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>11</sup> Agar perjanjian ini sah, wajib dipenuhi 4 syarat dalam proses pembuatannya, yaitu: <sup>12</sup>

1. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu; dan
4. Suatu sebab (kausa) yang halal.

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.

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 atau denda resign sebelum habis kontrak.<sup>13</sup>

Pemberian penalti umumnya diterapkan pada karyawan dengan kontrak kerja PKWT yang umumnya memiliki rentang masa kontrak antara 6 bulan sampai satu tahun.<sup>14</sup>

Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memwajibkan kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa kontraknya selesai harus membayarkan ganti rugi sesuai dengan denda yang sudah ditentukan pada masing-masing bagian pekerjaan agar semua pekerja tersebut tidak dengan mudah untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, agar dapat mencapai Visi dan Misi perusahaan yang selama ini menjadi pedoman bagi seluruh anggota yang bekerja di perusahaan tersebut.

Implementasi hak pekerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu penggabungan hak-hak para pekerja baik hak pengupahan, keselamatan, dan kesehatan para pekerja.<sup>15</sup>

Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus

<sup>11</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>12</sup> Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> [Jordhi Farhansyah](https://www.talenta.co/blog/tidak-membayar-penalti-kontrak-kerja-bagaimana-aturannya/), 2024, *Karyawan tidak membayar penalti kontrak kerja, bagaimana aturannya?*, [https://www.talenta.co/blog/tidak-](https://www.talenta.co/blog/tidak-membayar-penalti-kontrak-kerja-bagaimana-aturannya/)

[membayar-penalti-kontrak-kerja](https://www.researchgate.net/publication/550424655_Implementasi_Hak_Peker_Ja_Ditinjau_Dari_Uu_Ri_Nomor_13_Tahun_2003_Tentang_Ketenagakerjaan_Study_analisis_Hak_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_di_CV_Inna_Anna_Furniture_Surabaya/), Diakses pada tanggal 01 Februari 2024, Pukul 16.30

<sup>15</sup>[https://www.researchgate.net/publication/550424655\\_Implementasi\\_Hak\\_Peker\\_Ja\\_Ditinjau\\_Dari\\_Uu\\_Ri\\_Nomor\\_13\\_Tahun\\_2003\\_Tentang\\_Ketenagakerjaan\\_Study\\_analisis\\_Hak\\_Keselamatan\\_dan\\_Kesehatan\\_Kerja\\_di\\_CV\\_Inna\\_Anna\\_Furniture\\_Surabaya/](https://www.researchgate.net/publication/550424655_Implementasi_Hak_Peker_Ja_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

dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Bipartit dan Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan, serta harus memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan masa kerja dan aturan hukum yang berlaku.

## **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. 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.

2. Proses penyelesaian perkara yang dapat dilakukan oleh pengusaha untuk mendapatkan haknya, terkait dengan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak adalah tidak pernah 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. Bahkan perusahaan pun tentunya sudah menjelaskan kepada pekerja baru tentang aturan yang berlaku di dalam Perusahaan dan pasti di dalamnya memberlakukan sistem penjatuhan sanksi dengan denda yang berbeda-beda untuk setiap pekerjaannya. Apabila terjadi suatu masalah yang dapat merugikan perusahaan, maka tentunya perusahaan 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.

### **B. Saran**

1. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat melindungi hak-hak pekerja maupun perusahaan akibat suatu hal yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, namun dalam suatu perikatan perlu adanya konsistensi antar Perusahaan maupun pekerja dalam mengikat janji agar

tidak terjadi suatu hal yang mengakibatkan kerugian antar kedua belah pihak.

2. Penjatuhan sanksi dari perusahaan seharusnya dibuat sebaik-baiknya oleh perusahaan dan dilihat baik-baik oleh pekerja agar ketika terjadi suatu pemutusan hubungan kerja baik perusahaan maupun pekerja sama-sama dapat mempertanggungjawabkan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2008. *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW)*, Jakarta: Rajagafaindo Persada.

Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Kamus Besar Ikhtisar Indonesia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.

Dr. H. Kusbianto, SH, MH dan Dian Hardian Silalahi, SH, MH, 2020. *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media.

Hardijan Rusli, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Indra Yana, 2010, *Hak dan kewajiban karyawan*, hal. 32

### **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.