

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU
AKIBAT MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM WAKTU
PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

SKRIPSI



**OLEH :
KHOIRUL HIDAYAT
NPM : 20041030**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU
AKIBAT MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM WAKTU
PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Wijaya Putra Surabaya**

**OLEH :
KHOIRUL HIDAYAT
NPM : 20041030**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU
AKIBAT MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM WAKTU
PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

**N A M A : KHOIRUL HIDAYAT
FAKULTAS : H U K U M
JURUSAN : ILMU HUKUM
N P M : 20041030**

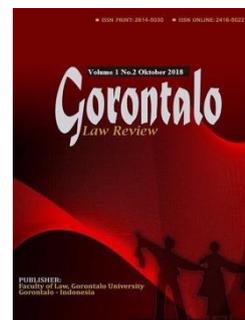
**DISETUJUI dan DITERIMA OLEH :
PEMBIMBING**

Dr. Suwarno Abadi, S.H., M.Si

Gorontalo Law Review

Volume 7 - NO. 1 – April 2023

E-ISSN: 2614-5030 P-ISSN: 2614-5022



PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU AKIBAT MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM WAKTU PERJANJIAN KERJA BERAKHIR

Khoirul Hidayat

khoirulhidayat953@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra

Suwarno Abadi

suwarnoabadi@uwp.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa tentang aturan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Terdapat perbedaan pengaturan dalam hal apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil analisis adalah pengaturan tentang pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dalam artian, jika pekerja yang mengundurkan diri wajib membayar ganti rugi kepada pihak perusahaan sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Berbeda dengan Pasal 17 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, menjelaskan dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT maka Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum; Pekerja; Ganti Rugi**Abstract**

The purpose this study to determine and analyze arrangements for workers who resign before end employment agreement. There are different arrangements one of the parties terminates the employment relationship before the expiration of the period specified in the specific time employment agreement. The research method used normative juridical research with a statutory approach and conceptual approach. The results of the analysis obtained are the arrangements regarding workers who resign before the expiration of the employment agreement are regulated in Article 62 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower, explaining that of the parties terminates the employment relationship before the expiration of the period specified in the specific time work agreement (PKWT), then the party terminating the employment relationship is obliged to pay compensation to the other party in the amount of the worker's wages until the expiration of the term of the employment agreement. that sense, if the resigned worker obliged to pay compensation to the company in the amount of the worker's wages until the expiration date of the employment agreement. In contrast to Article 17 of Government Regulation No.35 of 2021 concerning specific time work agreements, outsourcing, working time, and rest time, and termination of employment, explains in the event that one of the parties terminates the employment relationship before the expiration of the period stipulated in the PKWT, the Employer obliged to provide compensation money, the amount of which calculated based on the period of PKWT that has been carried out the worker.

Keywords: Legal protection; Workers; Compensation

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum, yang berarti bahwa hukum memiliki peran sentral dalam mengatur kehidupan masyarakat dan pemerintahan. Prinsip negara hukum ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar 1945, yang mengamanatkan supremasi hukum dan menyatakan bahwa semua warga negara tunduk pada hukum dan pemerintahan yang adil. Hukum pada umumnya adalah sistem aturan dan norma yang ditetapkan oleh pemerintah atau otoritas yang berwenang untuk mengatur perilaku masyarakat, tujuannya adalah untuk menciptakan ketertiban, keadilan, dan perlindungan bagi individu atau kelompok hukum juga berperan dalam menyelesaikan konflik dan memberikan dasar bagi penegakan kewajiban dan hak. Kemajuan suatu bangsa dapat dilihat dari tingkat ketaatan hukum warganya. Semakin tinggi ketaatan hukum warga suatu negara, akan semakin tertib kehidupan bermasyarakatnya. Pentingnya ketaatan hukum dalam suatu negara sangat diperlukan untuk dijadikan pedoman oleh masyarakat sebagai aturan yang harus ditaati. Karena itu Indonesia sebagai negara hukum, dalam kehidupan masyarakatnya tidak lepas dari aturan – aturan yang berlaku, baik aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Aturan – aturan tersebut harus ditaati sepenuhnya. Aturan tersebut diharapkan dapat menciptakan ketertiban dalam lingkungan masyarakat. Karena itu pemberian sanksi atau hukuman terhadap pelanggar aturan perlu diberikan.(Elsa Nurahma Lubis and Dwi Fahmi 2021)

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas Pancasila, tujuan dari pembangunan yakni untuk

mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Pekerjaan merupakan sesuatu kebutuhan pada saat sekarang ini, dimana tanpa bekerja seseorang akan sulit untuk bertahan hidup. Ini dikarenakan suatu pekerjaan merupakan sarana bagi seseorang untuk mendapatkan upah yang merupakan tujuan akhir untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi tingginya angka para pekerja di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan dari lapangan pekerjaan itu sendiri, sehingga angka pengangguran masih tergolong cukup tinggi. (Renita, Iriansyah, and Afrita 2021)

Di Indonesia, perjalanan Hukum Ketenagakerjaan dimulai pada era Pemerintahan Soekarno yang memberikan jaminan sosial dan perlindungan bagi buruh, sampai dengan era pasca reformasi di mana hukum perburuhan mendapatkan perhatian yang sangat signifikan baik secara formil dan materiil. Perubahan dan perkembangan Undang - Undang Ketenagakerjaan dari pasca reformasi sampai saat ini telah mengalami beberapa perubahan, begitu juga Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dituliskan UU ketenagakerjaan) yang telah diubah oleh Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh putusan Mahkamah Konstitusi. Perkembangan terakhir, Dewan Perwakilan Rakyat menerima dan mengesahkan Perpu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang - Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - Undang. (Tia 2023)

Permasalahan ketenagakerjaan sering kali menjadi pembicaraan hangat di tengah masyarakat, dikarenakan penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha dalam merumuskan dan melaksanakan klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja, seperti mulai dari permasalahan upah, jam kerja, waktu lembur, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, hak pesangon, hingga masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan termasuk masalah pekerja alih daya. Hal ini tentunya menjadi perhatian dari seluruh stakeholder untuk dapat memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir, sehingga hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha tetap berjalan dengan baik. (Hutabarat, Martono Anggusti, and Tobing 2021)

Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pengusaha sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak pengusaha dengan karyawan. Kondusifitas lingkungan kerja terwujud dari hubungan yang baik di antara anggota perusahaan, sehingga hubungan tersebut akan mendukung proses kerja mereka. Dengan hubungan yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antara pihak perusahaan dengan karyawan. (Rahman Al Hakim and Sinambela 2018) Hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi. (Cipta et al., n.d.)

Berakhirnya masa kerja seorang karyawan bisa diakibatkan banyak hal, dari mulai pengunduran diri atau resign, pensiun, atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari sisi perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hendaknya dilakukan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada supaya tidak menimbulkan berbagai macam masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat penerimaan sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh tetap terjaga dengan baik.

Pada dasarnya, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat tidak diinginkan oleh pekerja/buruh, oleh sebab itu, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sangatlah penting.(Josviranto 2022)

Mengenai pengertian perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk mendapatkan hak – haknya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.(Putra Manuaba and Sadnyini 2020)

Berkaitan dengan orisinalitas penelitian dalam jurnal ilmiah ini, telah dilakukan kajian terhadap penelitian terdahulu dengan obyek kajian masalah yang pertama yaitu hasil penelitian dari Renita dengan judul “Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan berdasarkan perjanjian kerja bersama pada bank swasta di Kota Pekanbaru”. Kesamaan dengan penelitian ini adalah membahas perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam penelitian tersebut membahas tentang hak-hak yang diperoleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dalam konteks mengundurkan diri. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang kewajiban pekerja terhadap pengusaha jika mengundurkan diri sebelum berakhirnya perjanjian kontrak atau atas kemauan sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana kewajiban pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian ditinjau dari ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dilakukan untuk mencari suatu pemecah permasalahan dalam isu hukum yang sedang dihadapi dengan mempelajari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian yang dibahas. Hasil dari penelitian ini adalah menemukan perspektif tentang bagaimana mengenai rumusan masalah yang diajukan, dengan penggunaan bahan dari berbagai literatur hukum ketenagakerjaan dan literatur umum dalam bentuk jurnal ilmiah.

3. PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan awalnya disebut hukum perburuhan, kedua istilah tersebut masih digunakan sampai sekarang oleh para praktisi dan akademisi. Hukum ketenagakerjaan berasal dari kata “arbeidsrecht”. Istilah hukum ketenagakerjaan itu memiliki arti hukum yang berlaku dan mengatur hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan merupakan instrument yang memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam pembuatan kontrak kerja tertulis dan tidak tertulis, untuk menjaga hubungan kerja yang mempengaruhi pekerja dan/atau hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, pembayaran upah dan kemungkinan pemutusan hubungan kerja dan situasi - situasi yang menimbulkan kerugian bagi pekerja.(Manan 2023)

Perlindungan hukum dapat bersifat preventif. Namun disatu sisi, perlindungan hukum dapat juga bersifat represif yaitu untuk menyelesaikan suatu sengketa. Dalam hubungan kerja, perlindungan hukum bertujuan untuk

menghindari adanya kesewenangan para pihak, terutama dari tindakan pihak yang mendominasi para pihak yang lemah, sehingga akan terciptanya suatu hubungan kerja yang sehat. Demikian perlindungan hukum penting untuk diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku oleh para pihak ketika menjalin suatu hubungan kerja, sehingga hak dan kewajiban para pihak juga akan terealisasi dengan baik. (Putri and Putra 2020) Terdapat beberapa hak pekerja yang perlu mendapat perlindungan secara umum, meliputi hak mendapat pekerjaan, hak mendapatkan upah secara adil, hak mendapatkan uang pesangon jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak bisa berkumpul dan berserikat, hak dilindungi kesehatan dan keamanannya, hak untuk di proses hukum dengan cara yang sah, hak rahasia pribadi, hak diperlakukan secara adil, hak kebebasan atas suara hati. (Hukum et al. 2021)

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu surat perjanjian kerja oleh kedua belah pihak. Hubungan yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja/buruh membutuhkan untuk mencari nafkah, sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja/buruh untuk menggerakkan operasional perusahaan.

a. Pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam satu hubungan kerja selalu didasari dengan adanya suatu perjanjian kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Pengertian perjanjian antara pekerja dan pengusaha seringkali didasarkan pada ketentuan dalam BW Pasal 1313 yaitu “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang, satu orang lain atau lebih”. (Purnomo 2019)

Hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja yang bersangkutan masing-masing terikat oleh isi dari perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja dan pekerja menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan. (Kusumawati, Hukum, and Islam 2020)

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap. (Azis, Handriani, and Basri 2019)

I. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia merupakan bentuk penyegaran pada dunia kerja guna melindungi pekerja untuk memenuhi amanat negara untuk pondasi kedepan. Dengan adanya perjanjian ini juga diharapkan para buruh tidak khawatir mengenai hak mereka, serta meningkatkan harga diri para pekerja dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan makmur agar tidak ada lagi diskriminasi yang dialami buruh. (Putra, Budiarta, and Arini 2020)

Menurut Hukum Positif di Indonesia. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang - Undang yang terbaru yaitu Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada pasal 56 sampai dengan Pasal 61A dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, pasal 1 angka 10, PKWT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan Pasal 4 PP Nomor. 35 Tahun 2021, PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu serta PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.(Arsil Thomas, Sugiarti Titing 2022) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memberikan perlindungan untuk kelangsungan bekerja dan perlindungan hak pekerja sampai pekerjaan selesai. Dijelaskan bahwa dalam skema batasan waktu kontrak akan diatur dalam regulasi turunan seperti Peraturan Pemerintah (PP), namun dalam pembahasannya masih akan mempertimbangkan masukan pengusaha dan serikat buruh.(Effendy et al. 2023)

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan, apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari jangka waktu yang diprediksikan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu juga akan berakhir dengan sendirinya tanpa ada kewajiban ganti rugi. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah berakhir jangka waktu berlaku, tetapi pekerjaan belum selesai maka dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja.

Di dalam UU No.6 Tahun 2023 tidak menjelaskan aturan berapa lama pengusaha dapat melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), selanjutnya dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditegaskan mengenai batas waktu masa kerja PKWT. Pasal 8 menyebutkan bahwa PKWT dapat dilakukan maksimal 5 Tahun. Apabila pekerjaan belum selesai sampai batas waktu akan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT sesuai kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian kerja sampai selesainya pekerjaan tersebut sesuai pasal 9 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021. Masa kerja perpanjangan PKWT dihitung sejak terjadinya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 9 ayat (5). Aturan yang ada dalam pasal tersebut menimbulkan multitafsir karena tidak ada batasan yang jelas mengenai berapa lama pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh dengan status PKWT.(Wulan Afrianti 2021)

Pada dasarnya bentuk perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu berawal dari adanya perjanjian, dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya.(Duwi Aprianti 2021)

II. *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*

Dalam pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Bagi tenaga kerja sendiri, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. (Wibowo and Herawati 2021)

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan terdapat 4 jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK karena putusan pengadilan, dan PHK demi hukum. (Cahyani Anggia Adisti Maria 2023)

1) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini terkadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. (Hidayani and Munthe 2018)

2) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa dari pihak lain. Jadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan dimana tempat ia bekerja, hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh dan tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak berkehendak.

3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan ialah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya Putusan Pengadilan. Di masing-masing pihak kesepakatan kerja bisa meminta pada pengadilan supaya hubungan kerja diputus dengan alasan yang lebih penting. Biasanya terjadi dalam kasus pelanggaran hukum atau perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Contoh pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan dapat melibatkan keputusan pengadilan karena pemecatan yang dianggap tidak sah atau tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku

4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e KUHPerdara menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjelaskan, 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

- e) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

Melihat uraian jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya identik dengan hal pemecatan kerja oleh pengusaha, dalam hal pekerja mengundurkan diri dapat dianggap juga sebagai sebuah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). (Sari 2020) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah keputusan terakhir yang harus diambil ketika tidak ada alternatif lain yang dapat dipertimbangkan untuk mempertahankan hubungan kerja. Setiap perusahaan wajib mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam Undang – Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan agar dapat menghindari potensi masalah saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh. (Budiiiswanti Rahayu Srinorindra, Wantu M Fence 2023)

b. Pengaturan tentang pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya perjanjian kontrak;

I. Ketentuan normatif terhadap pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Pekerja /buruh dalam hal ingin melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri harus membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh, melainkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula. Syarat untuk pekerja/buruh dalam hal ini yang ingin mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 154A ayat (1) huruf (i) Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 36 huruf (i) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Antara lain :

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan
- 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

Akibat hukum merupakan akibat yang timbul dari suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu akibat yang diatur oleh hukum. Dalam hal ini akibat hukum muncul dengan adanya suatu hak dan kewajiban diantara pengusaha dan pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan alasan mengundurkan diri yang muncul dari perbuatan hukum perjanjian diantara kedua belah pihak. (Angelia and Yurikosari 2020)

II. Kewajiban normatif terhadap pekerja/buruh akibat mengundurkan diri sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut ketentuan Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang masih berlaku dan pada praktiknya masih dianut oleh Peradilan di Indonesia, menyebutkan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja”. Dengan ketentuan sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dalam hal ini yang ingin mengundurkan diri sebelum berakhirnya

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mempunyai kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pihak perusahaan.

Namun demikian, ketentuan Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbeda dengan ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwa Pemberi Kerja wajib untuk memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh, tanpa melihat pihak mana yang menginisiasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Ketentuan di dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan “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”. Yang dapat diartikan bahwa kewajiban pembayaran kompensasi berada pihak Pemberi Kerja saja, tanpa memandang siapa pihak yang menginisiasi pengakhiran hubungan kerja tersebut.

Lebih lanjut, Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut juga bersifat kontradiktif dengan ketentuan yang diatur di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut mengingat bahwa ketentuan Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 bukan termasuk ketentuan yang dicabut berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja. Sehingga, dari perspektif hukum, seharusnya ketentuan di dalam Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja/Buruh hingga batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Keberlakuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berpotensi menyebabkan perselisihan. Mengingat bahwa sangat mungkin terjadi pertentangan dan perdebatan mengenai pembayaran kompensasi dan pembayaran ganti rugi, terutama apabila pihak Pekerja/Buruh yang terlebih dahulu menginisiasi pengakhiran hubungan kerja. (Listiyani, Nopliardy, and Justiceka 2022) Hubungan kerja industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. (Nugroho 2023)

4. PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah pengaturan tentang kewajiban pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang sudah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja/buruh wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Dengan menggunakan asas *lex superior derogate legi inferiori* atau undang-undang yang kedudukannya lebih tinggi mengesampingkan keberlakuan undang-undang yang lebih rendah, maka ketentuan mengenai pembayaran ganti rugi yang diatur oleh UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seharusnya mengesampingkan ketentuan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tersebut. Lagipula, ketentuan Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya dapat dicabut dengan menggunakan Undang-Undang juga.

Saran

Penting bagi pemerintah untuk menyelaraskan undang-undang dan peraturan pemerintah guna menghindari kebingungan dan ketidakpastian hukum.

Memastikan konsistensi dan koherensi antara kedua regulasi tersebut akan mendukung keberlanjutan dan kejelasan dalam pelaksanaan kebijakan.

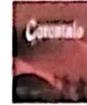
5. DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, Grace, and Andari Yurikosari. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHk) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Grace." *Jurnal Hukum Adigama* 3 (1): 578–602.
- Arsil Thomas, Sugiarti Titing, Pattinaja Christian Henri. 2022. "Jurnal Legal Reasoning" 5 (1): 41–53.
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. 2019. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10 (1).
- Budiiswanti Rahayu Srinorindra, Wantu M Fence, Mantali. Y Rahmah Avelia. 2023. "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Srinorindra Rahayu Budiiswanti , Fence M . Wantu , Avelia Rahmah Y . Mantali Fakultas Hukum , Universitas Negeri Gorontalo Email : Srinorindrarahayu1@gmail.Com Abstrak Tujuan Penelitian Ini Adalah Mengkaji Mengkaji Bagaimana Perli" 2 (9): 1593–1603.
- Cahyani Anggia Adisti Maria, Nugroho Arinto. 2023. "PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI ATAS PERINTAH PENGUSAHA Maria Adisti Anggia Cahyani Arinto Nugroho Abstrak," 13–22.
- Cipta, Hak, Di Lindungi, Dilarang Mengutip, Universitas Medan Area, Document Accepted, and Access From. n.d. "Syafira Novia - Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pkwt (Outsourcing) Pt . Inconis Nusa Jaya Syafira Novia - Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pkwt (Outsourcing) Pt . Inconis Nusa Jaya."
- Duwi Aprianti. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)." *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 3 (1): 70–82. <https://doi.org/10.36733/jhshs.v3i1.1853>.
- Effendy, Muhammad Amin, Hendi Budiawan, Meisha Poetri Perdana, and Wildan Sany Prasetya. 2023. "Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Berlakunya Undang-Undang Ciptakerja." *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 11 (1): 135. <https://doi.org/10.25157/justisi.v11i1.10038>.
- Elsa Nurahma Lubis, Asifah, and Farhan Dwi Fahmi. 2021. "Pengenalan Dan Definisi Hukum Secara Umum (Literature Review Etika)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2 (6): 768–89. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.622>.
- Hidayani, Sri, and Riswan Munthe. 2018. "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha." *Jurnal Magister Hukum UMA* 11 (2): 2541–5913. <http://dx.doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017MERCATORIAAvailableonlinehttp://ojs.uma.ac.id/index.php/mercatoria>.
- Hukum, Jurnal Ilmu, Huruf H Dan, Pasal Ayat, Kuhap Dalam, Pengolahan Tkp, Dengan Metode, Scientific Crime, and Investigation Sci. 2021. "Legal Standing" 5 (1): 113–22.
- Hutabarat, Intan Mayasari, Martono Anggusti, and Christina N.M Tobing. 2021. "Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu)." *Nommensen Journal of Legal Opinion* 2 (01): 55–79. <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i01.210>.
- Josviranto, Micael. 2022. "Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun

- 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual* 7 (1): 165. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>.
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum, Fakultas Hukum, and Universitas Islam. 2020. “Perlindungan Hukum Pekerja Pasca PHK (Mustika) Halaman 52,” no. 13: 52–61.
- Listiyani, Nurul, Rakhmat Nopliardy, and Ibelashri Justiceka. 2022. “Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial* 4 (2): 10. <https://doi.org/10.31602/jt.v4i2.8230>.
- Manan, Abdul. 2023. “Reformasi Hukum Islam,” no. 2: 270–76.
- Nugroho, Cahyo Adhi. 2023. “Perlindungan Hukum Pada Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Dampak Pandemi Covid-19.” *Hukum Dan Dinamika Masyarakat* 21 (1): 25. <https://doi.org/10.56444/hdm.v21i1.3995>.
- Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2 (2): 137. <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v2i2.2493>.
- Putra, Agus Antara, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. 2020. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia.” *Jurnal Interpretasi Hukum* 1 (2): 12–17. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.
- Putra Manuaba, Ida Bagus Kade, and Ida Ayu Sadnyini. 2020. “Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.” *Jurnal Analisis Hukum* 1 (1): 52. <https://doi.org/10.38043/jah.v1i1.241>.
- Putri, Cahya Kinari Arnita, and Made Aditya Pramana Putra. 2020. “Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Kertha Negara* 10 (4): 392–406.
- Rahman Al Hakim, Yusuf, and Ella Anastasya Sinambela. 2018. “Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan.” *Global* 03 (01): 37–45.
- Renita, Renita, Iriansyah Iriansyah, and Indra Afrita. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru.” *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10 (2): 232. <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i2.1856>.
- Sari, I. 2020. “Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Mitra Manajemen*, 25–36. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/download/551/517>.
- Tia, Hendry Frand. 2023. “Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan” 17 (2): 297–316.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. 2021. “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3 (1): 109–20. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.
- Wulan Afrianti, Asri Wijayanti. 2021. “Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020.” *Maleo Law Journal* 5 (2): 57–67.



Gorontalo Law Review Journal
Program Studi Ilmu Hukum



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS GORONTALO

Jln. A. A. Wahab No.247, Limboto, Gorontalo, Telp.08114313222

LETTER OF ACCEPTANCE

No.05/LOA/GLR/I/2024

Gorontalo, 24 Januari 2024

Khoirul Hidayat
Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra
Suwarno Abadi
Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra

Terima kasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan di Gorontalo Law Review (P-ISSN:2614-5022, E-ISSN:2614-5030) dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU AKIBAT
MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM WAKTU PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

Artikel ini dinyatakan diterima dan akan diterbitkan di Gorontalo Law Review Journal Vol. 7 No.1 April 2024.

Demikian informasi ini disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Editor In Chief

Dr. Roy Marthen Moonti, SH, MH