



FR-FH-18.Rev.1

SURAT TUGAS

Nomor: 1155-D/1375/FH-UNTAR/X/2024

Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara dengan ini menugaskan kepada:

Prof. Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H.

Telah menjadi Penulis Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP) Vol. 4, No. 5, Juli 2024 dengan judul jurnal "Tinjauan Pengunduran Diri Pekerja Kontrak: Perspektif dan Aspek Hukum Perburuan dalam Pemenuhan Hak Pengunduran Diri Pekerja".

Setelah 1 (satu minggu) acara dilaksanakan segera melaporkan kegiatan beserta dengan lampirannya.

Apabila tidak dilaporkan, maka penugasan kegiatan selanjutnya akan ditunda.

Demikian surat tugas ini diterbitkan untuk dilaksanakan dengan baik.

Jakarta, 29 Oktober 2024

Dekan

Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M.

Tembusan:

1. Kaprodi dan Sekprodi Pascasarjana Doktor FH
 2. Kabag. Tata Usaha FH
 3. Bagian Personalia FH
- Ca.

Lembaga

- Pembelajaran
- Kemahasiswaan dan Alumni
- Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat
- Penjaminan Mutu dan Sumber Daya
- Sistem Informasi dan Database

Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
- Hukum
- Teknik
- Kedokteran
- Psikologi
- Teknologi Informasi
- Seni Rupa dan Desain
- Ilmu Komunikasi
- Program Pascasarjana



JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA DAN POLITIK (JIHP)

<https://dinastirev.org/JIHP>

dinasti.info@gmail.com

E-ISSN: 2747-1993 | P-ISSN: 2747-2000

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i5>

Received: 18 Juni 2024, Revised: 14 Juli 2024, Publish: 16 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Tinjauan Pengunduran Diri Pekerja Kontrak: Perspektif dan Aspek Hukum Perburuhan dalam Pemenuhan Hak Pengunduran Diri Pekerja

Jason Juliano Raditya¹, Gunardi Lie²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, jasonjulianor28@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, gunardi@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: jasonjulianor28@gmail.com

Abstract: *Resignation is an act voluntarily or based on personal motives undertaken to leave a position in the company. Resignation by workers is generally caused by differences of opinion or differences of understanding between workers and superiors and employers. Cases of resignations are rife due to frequent errors in terms of communication between the two parties. This study discusses the case of contract workers who resign from a company but do not get their rights. In this case of resignation, the worker does not receive his rights that should have been paid according to Labor Law Legislation. The research method used in this study is juridical-normative legal research. This approach involves the analysis of theoretical frameworks, concepts, and legislation relevant to the research topic. The research approach used is a qualitative approach, namely research procedures that produce descriptive data.*

Keyword: *Employment Agreement; Resignation; Termination Of Employment; Industrial Relations Disputes; Contract Workers ' Rights.*

Abstrak: Pengunduran diri adalah suatu tindakan secara sukarela ataupun berdasarkan motif pribadi yang dilakukan untuk meninggalkan suatu kedudukan pada perusahaan. Pengunduran diri oleh pekerja umumnya disebabkan dengan adanya perbedaan pendapat atau selisih paham antara pekerja dengan atasan maupun dengan pengusaha. Kasus pengunduran diri marak terjadi akibat seringnya terjadi kesalahan dalam hal komunikasi antara kedua belah pihak. Penelitian ini membahas mengenai kasus pekerja kontrak yang melakukan pengunduran diri pada suatu perusahaan namun tidak mendapatkan hak-haknya. Dalam kasus pengunduran diri ini, pekerja tidak menerima hak-haknya yang seharusnya dibayarkan menurut Undang-Undang Hukum Perburuhan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian hukum yuridis-normatif. Pendekatan ini melibatkan analisis kerangka teori, konsep, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Pengunduran Diri; Pemutusan Hubungan Kerja; Perselisihan Hubungan Industrial; Hak Pekerja Kontrak.

PENDAHULUAN

Hukum Perburuhan atau Labour Law merupakan bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik yang bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan ini berfokus pada mereka pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja yang subordinatif dengan pengusaha.

Di dalam hukum ini, mencakup beberapa persoalan seperti pengaturan hukum atas perjanjian kerja, hak, dan kewajiban yang bersifat mutualisme antara pekerja dan pengusaha, penetapan dan perlindungan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama, peran-serta serikat pekerja, hak mogok, dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi setiap pekerja dengan keluarganya.

Hukum Perburuhan menjadi salah satu acuan yang kuat bagi para pekerja/buruh untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan kerja dengan perusahaan yang diatur lengkap menurut Undang-Undang. Dalam hal ini juga, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu implementasi Hukum Perburuhan itu sendiri secara tertulis.

Tenaga kerja memegang peran penting dalam pembangunan nasional, menempati posisi krusial sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pengembangan tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan keterlibatan mereka, sejalan dengan peran dan kedudukan, serta untuk mendorong pertumbuhan menyeluruh. Pengaturan pengembangan tenaga kerja harus menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja dan perlindungan mereka, sambil menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan sektor bisnis. Tenaga kerja dianggap sebagai komponen produksi penting yang membantu memproduksi barang dan jasa, memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat.

Hubungan industrial di Indonesia mencakup segala aspek hubungan kerja perusahaan, tanpa memandang jenis kelamin, afiliasi serikat pekerja, atau jenis pekerjaan. Hubungan Industrial ini merupakan pendekatan sistematis yang mendorong komunikasi, konsultasi, perdebatan, dan negosiasi yang efektif, bergantung pada komitmen semua pemangku kepentingan. Definisi hubungan industrial mengacu pada sistem hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah sebagai bagian dari proses produksi barang dan jasa, didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha ditetapkan melalui kesepakatan bersama, di mana pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja dan menerima upah, sedangkan pengusaha menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja dan memberikan upah yang telah disepakati. Perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, yang dapat bersifat terbuka atau berjangka waktu tertentu.

Dalam praktiknya, hubungan industrial tidak selalu harmonis, sering kali memunculkan perselisihan atau kesalahpahaman antara para pihak. Perselisihan tersebut dapat timbul dari tindakan ketidakadilan, pemutusan hubungan kerja, perbedaan pendapat, atau perilaku tidak baik. Perlindungan hukum bagi pekerja penting untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan mereka.

Studi kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh pekerja terhadap perusahaan mengilhami penelitian yang mengangkat beberapa aspek hukum perburuhan dalam konteks kasus tersebut. Kasus ini melibatkan Muhammad Dheyu Razzak sebagai Penggugat dan PT Antheus Indonesia Marcom sebagai Tergugat. Meskipun Penggugat mengundurkan diri, Tergugat belum membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat, sehingga

memicu perselisihan yang berujung pada gugatan Perbuatan Melawan Hukum di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi sistem penerapan perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong pekerja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap perusahaan. Dengan latar belakang permasalahan yang kompleks di ranah hubungan industrial, penelitian ini menjadi penting dalam menyoroti ketidaksempurnaan sistem yang mungkin mengakibatkan ketidakadilan bagi pekerja.

Pada tahap awal, penelitian ini akan fokus pada analisis sistem perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja merupakan kontrak hukum yang mengatur syarat dan ketentuan kerja antara kedua belah pihak. Melalui perjanjian ini, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan ditetapkan secara jelas. Namun, seringkali perjanjian tersebut menjadi sumber konflik, terutama jika tidak memenuhi standar perundang-undangan atau tidak adil bagi salah satu pihak.

Menelusuri penyebab pekerja melakukan PHK secara sepihak terhadap perusahaan menjadi fokus berikutnya dalam penelitian ini. PHK adalah tindakan berakhirnya hubungan kerja yang dapat dilakukan baik oleh pekerja maupun perusahaan karena berbagai alasan, mulai dari masalah personal hingga ketidaksepakatan dalam lingkungan kerja. Memahami motivasi di balik keputusan PHK dapat memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika hubungan industrial serta tantangan yang dihadapi oleh pekerja.

Perselisihan Hubungan Industrial sering kali melibatkan ketidaksepakatan antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja, yang bisa berasal dari perbedaan pendapat mengenai hak, kepentingan, atau tindakan PHK yang dianggap tidak adil. Proses penyelesaian perselisihan ini mencakup berbagai tahap, mulai dari pendekatan bipartit antara pekerja dengan perusahaan, hingga tahap mediasi dan persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui alasan di balik keputusan pekerja melakukan PHK secara sepihak dan untuk mengevaluasi apakah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metodologi yuridis-normatif. Pendekatan ini melibatkan analisis kerangka teori, konsep, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian yuridis-normatif mengacu pada studi hukum yang berfokus pada konstruksi kerangka normatif. Sistem normatif yang dimaksud mematuhi prinsip-prinsip dasar, norma, hukum, perjanjian, dan doktrin. Penelitian normatif ini berfokus pada sistematika hukum, yang secara khusus bertujuan untuk menemukan pengertian atau asas hukum yang mendasar.

Penelitian ini memiliki spesifikasi deskriptif analitis karena membahas tentang penerapan sesuatu atau kondisi, gejala, atau keadaan tertentu untuk mengetahui frekuensi suatu gejala. Spesifikasi ini memungkinkan penulis untuk menguraikan dan menjelaskan lebih dalam tentang perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa dokumen hukum dan wawancara. Dokumen hukum ini meliputi sumber hukum primer, sekunder, dan tersier, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, buku referensi, dan internet. Wawancara dilakukan dengan narasumber Ahli Hukum Perburuhan untuk memperkuat hasil penelitian ini.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif, sehingga menghasilkan data deskriptif yang mendalam. Data ini terdiri dari objek penelitian yang diteliti secara mendalam. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan analisis kualitatif, termasuk pengumpulan, pemilihan, dan pengorganisasian data secara sistematis. Metodologi yang digunakan melibatkan telaah pustaka sebagai teknik pengumpulan data utama. Semua data yang diperoleh akan dianalisis untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui alasan di balik keputusan pekerja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan mengevaluasi apakah perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja Kedua Belah Pihak

Di dalam Perjanjian Kerja antara Muhammad Dheyu Razzak dan PT Antheus Indonesia Marcom mengatur mengenai hak dan kewajiban serta hubungan kerja yang akan dijalani kedua belah pihak selama masa kerja kontrak secara keseluruhan. Pada PKWT yang disepakati antara Muhammad Dheyu Razzak dengan PT Antheus Indonesia Marcom tidak terdapat perjanjian yang mengatur mengenai pengunduran diri seorang pekerja berhak atas uang pisah dikarenakan Muhammad Dheyu Razzak merupakan pekerja tahun pertama. Kemudian hak atas cuti tahunan pun tidak diberikan karena dalam hal ini juga ia merupakan pekerja tahun pertama. Muhammad Dheyu Razzak merasa dirugikan karena melakukan pengunduran diri terhadap perusahaan tersebut. Hal-hal yang dirugikan berupa uang pisah/kompensasi, uang cuti, iuran BPJS Ketenagakerjaan, sisa tunjangan hari raya dan dendanya, gaji sejak tanggal 26 Juli 2020 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2020, ongkos pulang dari tempat bekerja, dan tidak mendapatkan Surat Keterangan Kerja/Paklaring.

Dalam hal uang pesangon, ditetapkan berdasarkan masa kerja pekerja dan sudah termasuk uang santunan cuti tahunan yang tidak digunakan, biaya kembalinya pekerja, dan ketentuan lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Pekerja yang mengundurkan diri tidak berhak memperoleh uang pesangon, tidak seperti pekerja yang diputus hubungannya, sebagaimana tercantum dalam Pasal revisi UU No. 13 Tahun 2003. Namun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, pekerja yang mengundurkan diri atau diputus hubungannya berhak memperoleh uang pesangon dan uang penggantian hak.

Besaran uang pesangon dapat berbeda-beda, tergantung pada ketentuan perusahaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Apabila perusahaan belum menetapkan besaran uang pesangon dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, pekerja dapat mengacu pada besaran Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40. Kemudian pekerja juga berhak untuk mendapatkan uang penggantian hak.

Apabila perusahaan tidak memberikan pesangon, besaran pesangon ditentukan berdasarkan kebijakan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Namun, meskipun kebijakan perusahaan tidak mencantumkan pesangon, perusahaan tetap berkewajiban memberikannya kepada karyawan yang mengundurkan diri. Apabila karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela tidak mendapatkan santunan pemutusan hubungan kerja, mereka memiliki pilihan untuk menempuh jalur hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain itu, sesuai dengan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, disebutkan bahwa karyawan berhak atas cuti tahunan wajib paling sedikit 12 hari

setelah menyelesaikan masa kerja 12 bulan berturut-turut. Jika masa kerja kurang dari atau sama dengan satu tahun atau dua belas bulan, karyawan tidak berhak atas cuti tahunan. Seharusnya perusahaan memberikan uang cuti pada saat pekerja melakukan pengunduran diri. Dalam kasus ini, pekerja dianggap seringkali izin cuti untuk mengikuti kuliah dan urusan pribadi lainnya. Namun dalam Bukti T-2 (absensi pekerja) pada persidangan yang digelar di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat tersebut, tidak terdapat bukti yang dapat membuktikan bahwa pekerja mengambil cuti atau absen dalam masa 12 bulan/1 tahun kontrak kerjanya.

Perusahaan wajib mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan untuk semua karyawan kontrak yang bekerja dengan perjanjian waktu minimal 3 bulan berturut-turut. Namun untuk karyawan kontrak yang bekerja dengan perjanjian waktu kurang dari tiga bulan, perusahaan hanya perlu mendaftarkannya dalam program JKM dan JKK. Jika menurut aturan yang sama, yakni Permenaker 44/2015, pemberi kerja jasa konstruksi wajib mendaftarkan pekerjaannya, baik pekerja harian lepas, borongan dan PKWT, dalam program JKM dan JKK. Pada perjanjian KKWT yang disepakati antara pekerja dengan perusahaan, hak atas BPJS Ketenagakerjaan baru bisa didapatkan setelah masa kerja lebih dari 1 tahun. Apabila kontrak 1 tahun tersebut sudah habis dan kemudian diperpanjang, dapat diajukan untuk didaftarkan BPJS Ketenagakerjaannya.

Pemerintah memberlakukan aturan tentang THR melalui beberapa langkah, seperti pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Kedua peraturan tersebut mengatur pengenaan denda, termasuk denda sebesar 5% kepada perusahaan yang tidak membayar THR tepat waktu kepada pekerja atau buruhnya. Pembayaran THR harus dilakukan paling lambat 7 hari sebelum hari raya.

Dalam kasus ini, pekerja belum mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sejumlah 50% selama masa 12 bulan/1 tahun masa kerjanya. Namun pada kasus ini, perusahaan bersedia akan membayarkan sisa tunjangan hari raya yang belum dibayarkannya tersebut. Seharusnya perusahaan dikenakan denda sebesar 5% karena terlambat membayarkan tunjangan hari raya tersebut sampai dengan pekerja melakukan pengunduran diri. Akan tetapi karena pekerja tidak dapat membuktikan belum dibayarkannya THR tersebut dengan Nota Kepengawasan Ketenagakerjaan, denda tersebut tidak dapat dikenakan terhadap perusahaan.

Pada kasus ini juga pekerja merasa dirugikan karena kontrak kerjanya akan habis pada tanggal 10 bulan juni 2020 namun perusahaan memberikan arahan kepada pekerja untuk tetap bekerja sampai dengan tanggal 30 juni untuk diperpanjang masa kontrak kerjanya. Gaji terakhir yang belum dibayarkan pada periode 26 juli 2020 sampai dengan 4 agustus 2020 adalah sebesar Rp. 1.500.000,-. Dalam hal ini seharusnya perusahaan memberikan kepastian kepada pekerja mengenai akan diperpanjangnya kontrak tersebut. Apabila tidak ingin diperpanjang, dapat disampaikan secara langsung kepada pekerja dan membayarkan gaji yang belum dibayarkan selama penambahan hari kerja setelah kontrak kerjanya habis.

Pekerja dalam hal ini juga menggugat akan ongkos kerja yang seharusnya didapatkan selama bekerja sebesar Rp. 500.000,-. Namun karena pekerja tidak pernah membicarakan hal tersebut kepada perusahaan, perusahaan tidak dapat dinyatakan bersalah akan hal ini, karena seharusnya mengenai ongkos kerja atau uang makan dapat dibicarakan pada masa interview kerja atau pada satu hari kerja pertama pekerja mulai bekerja.

Perusahaan perlu memberikan Surat Keterangan Kerja atau Paklaring kepada karyawan yang mengundurkan diri. Surat ini dibuat sebagai bukti bahwa karyawan memang benar-benar pernah bekerja di perusahaan selama periode tertentu. Surat ini umumnya digunakan sebagai surat referensi dalam mencari pekerjaan. Selain itu, surat keterangan kerja atau paklaring juga diperlukan sebagai salah satu syarat untuk mencairkan dana Jaminan Hari Tua (JHT) dari program BPJS Ketenagakerjaan.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melanggar berbagai ketentuan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Muhammad Dheyu Razzak memiliki dasar yang kuat dalam mengajukan gugatan terhadap perusahaan atas pelanggaran yang dialaminya tersebut.

Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak/Pengunduran Diri oleh Pekerja

Tindakan pengunduran diri atau Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukanlah dilakukan tanpa sebab. Hal ini biasanya timbul karena terdapat permasalahan yang menyebabkan salah satu dari kedua belah pihak tersebut merasa tidak nyaman atau dirugikan. Tindakan pengunduran diri merupakan hal yang pada umumnya dilakukan oleh para pekerja yang merasa tidak nyaman karena lingkungan kerjanya tidak mendukung dan terdapat penyebab-penyebab lainnya. Salah satu faktor penyebab timbulnya tindakan pengunduran diri ini ialah faktor ketidaknyamanan karena lingkungan kerja. Hal ini umum terjadi mengingat tingkat risiko stress yang tinggi banyak sekali terjadi di lingkungan perkantoran. Ditambah adanya perselisihan atau perbedaan pemikiran yang dapat merugikan salah satu pihak.

Dalam kasus ini, Muhammad Dheyu Razzak selaku pekerja melakukan pengunduran diri terhadap perusahaan PT Antheus Indonesia Marcom pada tanggal 4 agustus 2020 dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 17 november 2021. Selama masa kontrak kerjanya yang terhitung 12 bulan/1 tahun, pekerja seringkali merasa terganggu dan tidak nyaman karena permasalahan yang dialaminya mulai dari pemberian kerja di luar jam bekerja, tidak mendapatkan uang lembur dengan alasan loyalitas terhadap pimpinan, seringkali diberikan tugas dan tanggung jawab di luar jabatannya sebagai Legal Officer, pemindahan lokasi kerja, perjanjian KKWT yang tidak kunjung diperpanjang, dan pemblokiran nomor telepon disaat ia sedang memperjuangkan hak-haknya.

Pada jam kerja yang melampaui ketentuan yang ditetapkan, jam kerja reguler akan diklasifikasikan sebagai lembur sehingga memberikan hak kepada pekerja atau buruh untuk menerima kompensasi tambahan. Ketentuan tersebut hanya mengatur durasi waktu kerja maksimal, yakni 7 atau 8 hari dan 40 jam seminggu. Namun, ketentuan tersebut tidak mengatur secara spesifik waktu mulai dan berakhirnya jam kerja. Pembagian waktu mulai dan berakhirnya jam kerja harian dan mingguan harus diatur secara tegas sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Namun demikian, untuk jenis pekerjaan dan jenis pekerjaan tertentu dikecualikan dari ketentuan tersebut. Dalam proses pelaksanaannya, pekerjaan ini dilakukan secara terus-menerus dengan membagi jam kerja menjadi beberapa shift.

Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan wajib mendapatkan kompensasi lembur. Meskipun demikian, beberapa sektor ekonomi atau pekerjaan dikecualikan dari ketentuan mengenai jam kerja lembur. Apabila dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama secara tegas disebutkan bahwa kompensasi lembur tidak akan diberikan, maka orang yang bersangkutan tidak akan mendapatkan kompensasi lembur. Dalam kasus ini, tidak diatur mengenai ketentuan apakah pekerja mendapatkan uang lembur pada perjanjian KKWT yang dijanjikan pada tanggal 10 juni 2019 tersebut. Bila mengacu pada ketentuan beberapa perusahaan, pekerja dimungkinkan dapat upah/uang lembur saat jam kerja melebihi jam yang ditentukan jika sudah menjadi karyawan tetap selama lebih dari 1 tahun atau memiliki jabatan di atas staff/officer. Namun disisi lain perusahaan juga tidak boleh memanfaatkan situasi apabila pekerja kontrak tersebut tidak memiliki hak mengenai uang lembur sehingga memberikan pekerjaan sampai di luar jam bekerjanya.

Mengenai pekerjaan yang diberikan di luar tanggung jawab/jobdesc pekerja sebagai Legal Officer, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan apabila seorang pekerja diberikan pekerjaan yang di luar tanggung jawabnya dengan memberikan penolakan dan alasan yang sesuai pada kondisi atau situasi tersebut karena seorang buruh/pekerja memiliki hak untuk bersuara/menolak jika terjadi hal yang tidak diinginkan. Namun dalam kasus ini, pekerja bukanlah diberikan pekerjaan yang diluar kemampuan ataupun tupoksinya sebagai Legal Officer. Melainkan divisi Legal Officer tersebut merupakan satu bagian atau divisi dari HRD, GA, & Legal. Selain itu, pada tanggal 29 januari 2020 Manager HRD, GA, & Legal mengundurkan diri dari jabatannya sehingga pekerja mendapatkan tanggung jawab secara keseluruhan terkait jobdescnya tersebut. Dalam hal ini juga pekerja tidak mengajukan keberatan dan tetap mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hal ini tidak bisa menjadi permasalahan.

Pada dasarnya penempatan tenaga kerja dari satu daerah ke daerah tertentu harus memperhatikan ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mengenai hak yang diterima pada saat dipindahkan Lokasi kerja pertama-tama yang perlu diperhatikan adalah gaji yang diterima tidak boleh di bawah besaran upah minimum pada wilayah tempat tersebut. Hal ini diatur secara tegas di dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Terkait dengan hak-hak lainnya apabila ditempatkan di lokasi lain, pada dasarnya tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan, sehingga hal tersebut harus dilihat di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dengan pihak perusahaan.

Dalam kasus ini juga, tidak ada perjanjian khusus yang mengatur mengenai pemindahan lokasi kerja/mutasi oleh perusahaan terhadap karyawannya. Terdapat dua sisi pandangan antara pekerja dengan pihak perusahaan. Pekerja berfikir bahwa perusahaan memindahkan lokasi kerja tempatnya bekerja karena ingin menghindari pemeriksaan program keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan karena pekerja belum juga didaftarkan. Namun di sisi lain, pengusaha/perusahaan melakukan hal tersebut untuk mematuhi ketentuan Pembatasan Sosial Berskala Besar Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 33 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Covid-19 di Provinsi DKI Jakarta, bukan karena alasan menghindari pendaftaran BPJS Kesehatan. Kemudian pekerja juga menyepakati kesepakatan untuk dilakukan mutasi/pemindahan lokasi bekerjanya sehingga hal ini tidak dapat dipermasalahkan.

Untuk hal PKWT atau KKWT pekerja seharusnya dalam masa jabatan kerjanya sudah selesai pada tanggal 10 juni 2020, namun perusahaan meminta untuk pekerja tetap bekerja sampai dengan tanggal 30 juni 2020 karena nanti akan segera diperpanjang kontrak kerjanya. Hal ini menjadi permasalahan karena pekerja/buruh ini mendengarkan arahan dari pengusaha/perusahaan tersebut sehingga tetap melakukan pekerjaannya sampai dengan tanggal 4 agustus 2020 ia melakukan pengunduran diri karena merasa tidak ada kejelasan atau titik tengah mengenai perpanjangan kontraknya. Dalam hal ini perusahaan menganggap bahwa karena pekerja ini ditempatkan pada posisi divisi HRD, GA, & Legal, seharusnya pekerja dapat melakukan perpanjangan kontraknya secara mandiri tanpa pengawasan. Hal ini tentu menjadi permasalahan karena perusahaan memberikan arahan kepada pekerja untuk tetap bekerja sampai dengan tanggal yang ditentukan kemudian akan diperpanjang kontraknya, namun perusahaan tidak melakukan hal tersebut dengan beralasan pekerja dapat melakukan perpanjangan kontraknya sendiri di perusahaan karena menjabat pada divisi HRD, GA, & Legal. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat kendala komunikasi antara pekerja dan perusahaan dimana pekerja terus bekerja sampai dengan tanggal yang ditetapkan

oleh pengusaha/perusahaan sedangkan perusahaan berfikir bahwa pekerja sudah melakukan perpanjangan kontraknya sendiri.

Kemudian untuk hal pemblokiran nomor telepon pada aplikasi Whatsapp oleh pengusaha kepada pekerja, hal ini tentu tidak dapat dibenarkan dan dinyatakan salah karena pengusaha/perusahaan terkesan menghindari untuk bertanggung jawab membayarkan hak-hak pekerja yang belum dibayarkan selama masa 12 bulan/1 tahun kontrak kerjanya serta terdapat penambahan hari bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan sampai dengan tanggal 30 juni 2020 namun pekerja tetap bekerja sampai dengan tanggal 4 agustus 2020.

Dari pemaparan kasus tersebut, tampaknya terdapat ketidakpahaman dan kesalahpahaman antara Muhammad Dheyu Razzak dengan PT Antheus Indonesia Marcom terkait dengan pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Solusi yang terbaik memang melibatkan mediasi antara kedua belah pihak atau penyelesaian di luar pengadilan jika memungkinkan, untuk mencapai kesepakatan yang adil dan memuaskan bagi kedua belah pihak. Namun sayangnya proses bipartit dan mediasi sudah dilakukan namun tetap gagal sehingga Muhammad Dheyu Razzak memutuskan untuk mendaftarkan gugatan akan permasalahannya tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah ditulis di atas, dengan ini dapat disimpulkan bahwa Perjanjian kerja merupakan hal yang penting untuk menjadi pedoman terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pekerja dengan perusahaan. Bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, perjanjian kerja dapat menjadi pegangan sehingga hal-hal yang tidak diinginkan tersebut dapat diupayakan. Dalam konteks kasus ini, perjanjian kerja dinilai menguntungkan sebelah pihak karena posisi pekerja merupakan seorang pekerja kontrak dalam kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Apabila di dalam perjanjian tidak mengatur mengenai pemenuhan hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja, hal ini dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk membuktikan apakah perjanjian kerja antara kedua belah pihak tersebut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan adil antara kedua belah pihak.

Kemudian untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tidak hanya terjadi pada pekerja saja. PHK juga bisa dialami oleh perusahaan apabila pekerja mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini dilakukan oleh pekerja yang pada awalnya melakukan resign/mengundurkan diri dari perusahaan hingga mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperjuangkan hak-haknya yang belum dibayarkan dan memutus hubungan kerjanya. Dalam konteks kasus ini, lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi produktivitas pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila pekerja merasa tertekan atau tidak nyaman, secara tidak langsung hal ini dapat mengganggu pikiran pekerja sehingga dapat mengajukan pengunduran diri.

Dalam hal Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini dapat terjadi antara ikatan pekerja dengan perusahaan. Untuk menghindari hal ini, perlu diadakan diskusi sehingga pekerja dengan perusahaan dapat mengerti dari masing-masing perspektif antara kedua belah pihak. Dalam kasus ini perselisihan hubungan industrial berlangsung mulai dari Upaya bipartit, mediasi, sampai dengan tahap pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam konteks kasus ini, Majelis Hakim berlaku adil dengan pertimbangan-pertimbangan yang diberikannya, mulai dari menolak eksepsi Tergugat seluruhnya, melihat permasalahan dengan perspektif kemanusiaan, dan juga mengacu kepada peraturan perundang-undangan terkait.

REFERENSI

Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Asitya Bakti, 2014)

- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta:Sinar Grafika, 2009)
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika 2010)
- Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)
- Cindawati, Hukum Dagang dan Perkembangannya, (Palembang: Putra Penuntun, 2014)
- Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Semarang: University Press, 2015)
- Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, (Jakarta: Gahlia Indonesia, 1990)
- Hans Kelsen, Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif, (Bandung: Nusamedia dan Nuansa, 2006)
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2014)
- Mohd, Syaufi, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2009)
- Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Ghalia Indah, 2004)
- Panggabean, H.P, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: Jala Permata, 2007)
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian, cetakan ke-3, (Jakarta: UI Press. 2010)
- Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum: Suatu Pengantar,(Yogyakarta: Liberty, 2005)
- Sumanto, Hubungan Industrial; Memahami dan mengatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global, (Jakarta: Center of Academic Publishing (CAPS), 2014)
- Tim Pengkajian Hukum, Yang Diketuai: Basani situmorang, S.H, MH, Laporan Pengkajian Hukum TentangMenghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan (<http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan>)
- Ugo dan Pujiyo, Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011)
- Zaeni A., Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Zaeni Asyhadie, Peradilan Hubungan Industrial, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009).