

Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan

Hendry Frand Tia*, Sufiarina

Fakultas Hukum, Universitas Tama Jagakarsa

Email: HendryTia@yahoo.com, Sufiarina01@gmail.com

*Corresponding author

Article info

Received: May 3, 2023

Revised: Jul 9, 2023

Accepted: Jul 20, 2023

DOI: <https://doi.org/10.31599/krtha.v17i2.2242>

Abstract : *The working relationship between the employer and employee is an agreement between two parties. Laws that provide legal certainty for labor develop quite comprehensive and detailed for the protection of the labor if an employer terminates the employment agreement. The purpose of this writing is to explore the nature of the legal certainty of the parties (employers and workers) in the event of termination of employment by employees who work as a professional worker. The legal research used is normative juridical, with primary, secondary and tertiary legal materials. The results of the research found that many professional workers still take refuge in laws that are supposed to protect unskilled laborers, and these professional workers enjoy all the 'an sich' benefits of the Labor Law. If a company terminates the employment agreement with its employee, the written laws which contain various sanctions (including criminal sanctions) require the company to go through many stages, including payment of severance package. With the perspective of the principle of equality before the law, the author does not find any written laws regarding procedures and sanctions (penalties) for a professional worker who terminates the employment relationship unilaterally with the company.*

Keywords : *Layoff, Professional Worker, Consequences*

Abstrak : Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja merupakan suatu perikatan antara dua belah pihak. Undang-undang yang memberikan kepastian hukum untuk pekerja berkembang cukup lengkap dan rinci untuk perlindungan pekerja bila pemberi kerja memutuskan hubungan kerja. Tujuan penulisan ini adalah menggali semangat kepastian hukum para pihak (pemberi kerja dan pekerja) bila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja profesional. Penelitian hukum yang dipakai adalah yuridis normatif, dengan bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil penelitian, ditemukan bahwa pekerja profesional masih berlindung pada undang-undang yang seharusnya melindungi buruh kasar., Pekerja profesional menikmati semua manfaat yang 'an sich' dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bila perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya, hukum tertulis mengatur berbagai sanksi termasuk sanksi pidana dengan mengharuskan perusahaan membayarkan pesangon. Dengan perspektif asas equality before the law, penulis tidak menemukan pengecualian pengaturan kedudukan hukum pekerja profesional dalam regulasi pengaturan ketenagakerjaan.

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja Profesional, Konsekuensi



I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai *makhluk sosial* atau *Zoon Politicon*, menurut Aristoteles (384-322 SM), memiliki naluri untuk hidup berkelompok dan berasosiasi dengan sesamanya sehingga membentuk suatu masyarakat yang bisa berinteraksi satu sama lain.¹ Sebagai entitas independen, manusia bersifat *privat and individualistic*, namun, sebagai makhluk sosial, eksistensi manusia dapat dilihat dalam komunitasnya. Dalam arti, manusia tidak dapat terpisah dari masyarakat, sehingga terdapat hubungan (*interdependency*) yang cukup signifikan dalam komunitas dan membuat manusia harus bekerja sama dalam sistem komunal untuk mencapai apa yang diinginkannya.² Joseph A. Devito, dalam bukunya “*The Interpersonal Communication Book*”, berpendapat bahwa manusia, selain bersosial dengan sekelilingnya, juga memiliki kesadaran atas dirinya sendiri dalam bentuk “*The Self in Interpersonal Communication*” (suatu pola komunikasi dengan diri sendiri).³ Kesadaran diri (“*self-awareness*”) dalam diri manusia terdiri dari “*Self-Concept, Self-Awareness, and Self-Esteem*.”⁴ Bagian penting dalam bersosialisasi dalam masyarakat adalah persepsi seseorang yang akan membentuk atau memperoleh ‘kesan’ (“*impression*”) untuk disukai, dipercayai, dipahami, diterima kelemahannya, dibantu dalam kesulitan, dan diyakini.⁵

Dalam konteks manusia membutuhkan lingkungan (masyarakat), C.S.T. Kansil menambahkan “dalam zaman modern ini tidaklah mungkin bagi seseorang untuk hidup secara layak dan sempurna tanpa bantuan dari atau kerja-sama dengan orang lain.⁶ Interaksi komunal ini memberi kesempatan saling membantu dan menghidupi diri sendiri dengan melakukan pekerjaan. Pekerjaan atau bekerja menjadi kebutuhan dasar untuk kelanjutan hidup manusia, baik kebutuhan jasmani, maupun kebutuhan eksistensi dirinya.⁷ Dalam pemenuhan kebutuhan sendiri dan/atau pemenuhan kepentingan anggota keluarganya, individu yang produktif bisa bekerja untuk menghasilkan produk berupa barang dan/atau jasa dengan atau tanpa upah/imbalan.⁸

¹ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2018), hlm. 29.

² Ibid.

³ Joseph A. Devito, *The Interpersonal Communication Book* (Harlow, England: Pearson, 2016), hlm. 55.

⁴ Joseph A. Devito menjelaskan “*self-concept*” sebagai gambaran dari siapa seseorang sebenarnya (“*self concept is the image of who you are. It consists of your feelings and thoughts about your strengths and weaknesses, your abilities and limitation, and your aspiration and worldview*”); “*Self-Awareness*” sebagai eksistensi diri seseorang yang ia kenali (“*self-awareness represents the extent to which you know yourself. Understanding how your self-concept develops is one way to increase your self awareness: The more you understand about why you view yourself as you do, the more you will understand who you are*”); “*Self-Esteem*” sebagai tolak ukur dari marwah seseorang yang dipikirkannya dia memiliki (“*self-esteem is a measure of how valuable you think you are. If you have high self-esteem, you think highly of yourself; if you have low self-esteem, you tend to view yourself negatively*”). Ibid. hlm. 55, 57, 59.

⁵ Ibid. hlm. 80.

⁶ Kansil, *Op.Cit.*, hlm. 29.

⁷ Menurut Abidin, eksistensi diri adalah kesadaran diri seorang individual yang menghidupkan bentuk asli dirinya yang menjadi cerminan kesadaran diri (“*awareness*”), kelebihan diri (“*strength*”) dan kekurangan (“*weakness*”) dalam mengambil keputusan, bertindak (“*action*”) dan tanggung jawab (“*sense of responsibility*”). Zainal Abidin, *Analisis Eksistensial Untuk Psikologi dan Psikiatri* (Bandung: Refika Aditama, 2002), hlm. 12.

⁸ Manahan M.P. Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2021), hlm. 18.

Istilah buruh sering dikorelasikan dengan bekerja atau melakukan suatu pekerjaan⁹ dengan mendapatkan upah. Menurut Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, sebuah kehidupan buruh bisa dicerminkan sebagai:

“Ada mata rantai yang bagaikan lingkaran setan (*siclus circle*) dialami buruh, dimana majikan atau pengusaha cenderung bertindak semena-mena terhadap buruh, terutama dalam hal pemberian upah yang tidak sesuai peraturan, jaminan kehidupan, jaminan kecelakaan kerja, sakit dan pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang. Banyak buruh yang telah berjuang namun kecewa terhadap majikannya karena perusahaan tidak memberikan uang pesangon, uang jasa dan terjadilah unjuk rasa atau demonstrasi.”¹⁰

Sejarah dimulainya hukum perburuhan pertama kali sebagai konsekuensi dari pertumbuhan ekonomi Eropa di era Revolusi Industri. Pada sekitar tahun 1750, tepatnya sejak penemuan mesin tenaga uap di Inggris yang menjadi katalis perkembangan pertumbuhan industri yang menghasilkan barang atau jasa dalam skala industri besar. Di masa ini pertumbuhan kelompok-kelompok pekerja yang memiliki keahlian mulai bertumbuh.¹¹ Pertumbuhan ini diikuti bertumbuhnya kaum wirausaha (*enterpreneur*) yang memperjuangkan persamaan derajat bagi setiap warga negara dan kebebasan berdagang di Revolusi Perancis (1795).¹² Joni Bambang menambahkan:

“Hukum pada tataran negara bangsa dikodifikasikan ke dalam kitab undang-undang yang dilandaskan pada prinsip-prinsip baru, seperti kebebasan berkontrak dan kemutlakan hak milik atas kebendaan. Perserikatan kerja yang dianggap merupakan peninggalan asosiasi pekerja ke dalam gilda-gilda dihapuskan.”¹³

Sistem hukum baru tersebut menyebar luas di seluruh benua Eropa pada masa Napoleon. Konsekuensi dari norma baru hukum ini secara tidak langsung merubah norma buruh kasar yang berbasis agrikultur (pra-Revolusi Industri) menjadi buruh pabrik yang secara sepihak lebih mementingkan kepentingan kelompok kecil majikan sebagai pemilik pabrik.¹⁴

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.¹⁵ Joni Bambang berpendapat:

Pada masa “Pascareformasi, hukum perburuhan memang mengalami perubahan luar biasa radikal baik secara regulatif, politik, ideologis maupun ekonomi global. Proses industrialisasi sebagai bagian dari gerak historis ekonomi politik suatu bangsa dalam perkembangannya mulai menuai momentumnya. Hukum perburuhan,

⁹ “Tidak diketahui secara pasti dari mana kata buruh ini berawal. Akan tetapi, menurut seorang sosiolog yang mengupas mengenai Konflik Sosial, dikatakan bahwa kata buruh berasal dari Bahasa lisan petani Jawa yang kemudian diidentifikasi dengan konsep proletariat yang menunjukan pada suatu hubungan konfliktual antara pekerjaan dan majikan dengan penekanan pada ide perjuang kelas.” Idi Setyo Utomo, “Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh di Indonesia,” *Journal The Winners* 6, no. 1 (2005):83-93.

¹⁰ Kusbianto dan Dian Hadian Silalahi, *Hukum Perburuhan* (Medan: Enam Media, 2020), hlm. 1.

¹¹ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 50.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.* hlm. 51.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.* hlm. 61.

setidaknya menjadi peredam konflik kepentingan antara pekerja dan penguasa sekaligus.”¹⁶

Perubahan dan perkembangan Undang-Undang Ketenagakerjaan dari pasca reformasi sampai dengan saat ini (tahun 2023) telah mengalami beberapa tahap perubahan. Begitu juga Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dituliskan UU Ketenagakerjaan) yang telah diubah oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020¹⁷ tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inskontitusional oleh putusan MK¹⁸. Perkembangan terakhir, Dewan Perwakilan Rakyat menerima dan mengesahkan Perpu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023¹⁹, tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada tanggal 31 Maret 2023, (keseluruhannya ditulis sebagai regulasi pengaturan ketenagakerjaan).

Tujuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, sesuai dengan Pasal 3, bila dipandang dari perspektif ketenagakerjaan, adalah penciptaan dan peningkatan lapangan kerja untuk “menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”²⁰ Dengan premis ancaman resesi global tahun 2023 dan 2024, serta upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi sejak selesai penanganan Pandemi Covid-19, tujuan UU No. 6 Tahun 2023 berbeda dengan tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama di pasal 4 yang mencantumkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan:

“a.) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b.) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah; c.) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan d.) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”²¹

¹⁶ *Ibid.* hlm. 62.

¹⁷ Andi Desmon dalam jurnalnya “Kedudukan Omnibus Law Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia” menyimpulkan “kedudukan omnibus law dalam sistem perundang-undangan Indonesia termasuk ke dalam undang-undang dan mempunyai derajat yang sama dengan undang-undang, yang dibuat, dibentuk, dan diterapkan oleh badan yang menjalankan fungsi legislasi (DPR bersama Presiden), sehingga dapat diuji oleh Mahkamah Konstitusi, baik diuji secara materil maupun diuji secara formil.” Andi Desmon, “Kedudukan Omnibus Law Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia,” KRTHA BHAYANGKARA 15, No. 1 (2021): hlm 309-318.

¹⁸ Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inskontitusional bersyarat. MK memberikan waktu kepada pemerintah paling lama 2 (dua) tahun untuk memperbaiki undang-undang tersebut. Pada tanggal 30 Desember 2022, Presiden Joko Widodo menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Ciptaker)..

¹⁹ Pada Tanggal 18 April 2023, Tim Advokasi Gugat Omnibus Law mengajukan gugatan kepada Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dengan judul “Permohonan Uji Formil Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 Dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

²⁰ Pasal 3 huruf b Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

²¹ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Aloysius Uwiyo, pada bukunya *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, memberikan 2 aspek terkait hakikat hukum perburuhan, yaitu aspek yuridis dan aspek sosiologis.²² Aspek yuridis dan sosiologis dari hakikat hukum perburuhan adalah:

“Kedudukan buruh dan pengusaha adalah sama seimbang, mereka mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum (*equality before the law*). Hal ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang tidak membedakan setiap manusia di hadapan hukum. Dari aspek sosiologi, kita tidak dapat menutup mata bahwa dengan ditandatanganinya perjanjian kerja, maka buruh tidak bebas lagi.”²³

Bila dipandang dari aspek perikatan perjanjian, para pihak saling mengikat diri. Buruh mengikat diri untuk menjalankan kewajibannya melakukan pekerjaan, sedangkan pengusaha mengikat diri untuk menjalankan kewajiban memberi upah, fasilitas kerja yang layak, dan menanggung semua resiko kerugian dan dinamika pasar.

Setelah dua dekade berlakunya UU Ketenagakerjaan, perkembangan industri secara global telah mulai masuk pada zaman era revolusi industri 4.0 yang dicetus pada Hannover Fair, Jerman, 4-8 April 2011. Industri 4.0 fokus kepada teknologi sebagai *backbone* (tulang punggung) dari pengembangan berbagai bidang industri, termasuk telekomunikasi, medikal, transportasi, otomotif, logistik, *supply chain*, *agriculture*, *aquaculture*, *environmental* dan *monitoring*.²⁴ Haris Munandar, Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI), menjelaskan bahwa industri 4.0 membutuhkan peningkatan volume data, daya komputasi dan konektivitas, sehingga kemampuan industri untuk melakukan analitis dan bisnis inteligen.²⁵

Perkembangan revolusi industri 4.0 sedang dan akan merubah cara pandangan UU Ketenagakerjaan. Mc. Kinsey Global Institute, di tahun 2017, memperkirakan “3 -14% profesi akan hilang pada tahun 2030 dan 30% dari dua pertiga jenis pekerjaan akan dapat diganti oleh technologies seperti robot atau kecerdasan buatan.”²⁶ Sebagai implikasi dari hasil *Mc Kinsey Global Institute*, pekerja konvensional akan perlahan digantikan oleh pekerja profesional, di bidang *Information and Technology* (IT) termasuk juga data *management*, *analysis*, dan *network*.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menentukan dan memberikan kepastian hukum dan perlindungan kepada tenaga kerja untuk hak dan kewajiban dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan. Sebagai perlindungan yuridis, UU Cipta Kerja pada kluster Ketenagakerjaan lebih memperhatikan, mengutamakan, dan melindungi pihak pekerja atau buruh dibandingkan pemberi kerja (perusahaan). Penggunaan kata pekerja selalu diikuti dengan kata /buruh di dalam peraturan perundang-undangan. Ketenagakerjaan disamaratakan untuk semua level

²² Aloysius Uwiyo, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 26.

²³ *Ibid.*

²⁴ Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, “Apa Itu Industri 4.0 dan Bagaimana Indonesia Menyongsongnya”, https://www.kominfo.go.id/content/detail/16505/apa-itu-industri-40-dan-bagaimana-indonesia-menyongsongnya/0/sorotan_media (diakses 12 November 2022)

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Yeni Nuraeni, “Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, no. 1 (2020): hlm. 2722-8770.

pekerja/buruh, tanpa ada perbedaan kategori antara buruh kasar yang terkadang mendapatkan upah dibawah upah minimum dengan yang telah ditetapkan sebagai pekerja terampil (*skilled worker*) atau pekerja profesional. Spektrum wawasan untuk pekerja/buruh sebagai orang yang bekerja untuk mendapatkan upah sangat luas. Contoh pekerja profesional yang berpotensi memiliki pendapatan lima sampai sepuluh kali lipat dari upah buruh biasa bahkan ada kemungkinan lebih tinggi lagi, seperti *IT programmer, Database Engineer, Network programmer, Big Data Management, Profesional Engineer*, atau setaranya.

Kaum buruh sering sekali bisa dikelompokkan sebagai kaum marjinal dikarenakan ketidakberdayaan atau tiadanya “*bargaining power*” terhadap pemberi kerja (Perusahaan). Sedangkan, pekerja profesional memiliki kekuatan “*bargaining power*” yang seimbang atau bisa jadi melebihi perusahaan yang membayar mereka. Sehingga, dikotomi antara buruh pabrik dan pekerja profesional sangat signifikan. Relevansi antara esensi tujuan perlindungan buruh pada UU Ketenagakerjaan menjadi sangat tipis, bisa dikatakan tidak relevan (*irrelevant*) untuk diaplikasikan ke pekerja profesional.

Hasil perubahan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan oleh Undang-Undang No. 6/2023 memberikan pengaturan berakhirnya suatu perjanjian kerja dari perspektif pekerja, karena “a. pekerja/buruh meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian; c. selesainya suatu pekerjaan tertentu; d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.”²⁷

Justifikasi bagi seorang pekerja, terutama pekerja profesional, untuk mengundurkan diri dan pindah ke perusahaan lain bervariasi dan subjektif, serta perusahaan barunya besar kemungkinan adalah perusahaan pesaing (*competitor company*) dari perusahaan tempatnya bekerja semula. Pengunduran diri seorang pekerja profesional yang bertanggungjawab atas suatu sistem penting dan/atau proyek pengembangan di suatu perusahaan akan berpotensi meninggalkan konsekuensi kerugian terhadap perusahaan yang sedang dilayani tanpa harus khawatir atas sanksi yuridis dari UU Ketenagakerjaan. Sebaliknya, bila perusahaan yang memutus hubungan kerja terhadap pekerja, perusahaan harus mengikuti aturan dalam UU Ketenagakerjaan dengan konsekuensi sanksi pidana. Dari aspek teori keadilan²⁸, kerugian yang dialami perusahaan yang ditinggal oleh pekerja profesionalnya melebihi “*financial gain*” yang didapat oleh pekerja profesional di tempat yang baru.

Dalam menempuh tujuannya pekerja profesional harus keluar dengan mengundurkan diri dari perusahaannya sekarang. Permasalahannya adalah bagaimana ketentuan hukum untuk pekerja profesional yang mengundurkan diri dari perusahaan secara sepihak atau tanpa pemberitahuan? Serta bagaimana langkah hukum yang bisa

²⁷ Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

²⁸ Menurut John Rawls, keadilan pada hakekatnya merupakan prinsip politik rasional yang diterapkan pada konsep umum kesejahteraan semua kelompok dalam masyarakat. Suteki, Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 100

ditempuh oleh perusahaan bila pekerja profesional mengundurkan diri secara sepihak ataupun tanpa pemberitahuan?

Tujuan dari pembahasan masalah adalah untuk menganalisis konsekuensi hukum bagi pekerja profesional yang meninggalkan perusahaan dengan cara pengunduran diri secara sepihak tanpa persetujuan dari perusahaan. Serta, mencari tahu hak yuridis perusahaan yang pekerja profesionalnya meninggalkan atau mengundurkan diri secara sepihak.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan menggunakan “asas-asas dalam ilmu hukum.”²⁹ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, “pada penelitian hukum normatif, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam ilmu penelitian digolongkan sebagai data sekunder.”³⁰ Bahan dasar penelitian terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder (bahan pengetahuan ilmiah terbaru, termasuk buku, kertas kerja konferensi, laporan penelitian, laporan teknis, majalah, disertasi dan paten), termasuk abstrak, indeks, bibliografi, penerbitan pemerintah dan bahan acuan lainnya.³¹

Dari berbagai bahan hukum yang tersedia kemudian dilakukan analisis berupa deskriptif. Dengan cara “memaparkan apa adanya tentang suatu peristiwa hukum atau kondisi hukum.”³² I Made Pasek Diantha menambahkan, “teknis deskripsi terhadap kondisi hukum dilakukan terhadap norma hukum primer seperti peraturan perundang-undang dalam posisi netral atau dalam *‘each statute become an independent source of law,’*³³ artinya undang-undang tersebut belum mendapat komentar dari pihak manapun.”³⁴

III. PEMBAHASAN

Hukum Ketenagakerjaan dan Pekerja Profesional

1. Hukum Ketenagakerjaan

Negara Indonesia menyadari pentingnya pekerjaan sebagaimana pencarian bagi segenap rakyat Indonesia sebagai hak asasinya. Konstitusi negara, pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, berbunyi, “*Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*”³⁵ Adrian Sutedi menambahkan, “hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.”³⁶ Dengan latar belakang posisi buruh/pekerja yang selalu kurang

²⁹ Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-5 (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm. 24.

³⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke-14 (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 24.

³¹ *Ibid.*

³² I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Cetakan ke-3 (Jakarta: Prenadamedia, 2019), hlm. 152.

³³ David S. Romantz & Kathleen Elliot Vinson, *Legal Analysis the Fundamental Skill* (Carolina: Carolina Academic Press, 1998), hlm 5, dalam *Ibid.* hlm. 153.

³⁴ Diantha, *Op.Cit.*, hlm. 153.

³⁵ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

³⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 1.

menguntungkan (marjinal) dari segi perolehan hak mereka termasuk kesejahteraan dan perlindungan hukum selama bekerja.

Regulasi pengaturan ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan, terakhir dilengkapi dan diubah oleh UU Cipta Kerja. Beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah, dihapus atau ditambahkan hal baru oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Regulasi pengaturan ketenagakerjaan melindungi hak pekerja, termasuk pekerja yang disebut buruh, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan, yang secara *'social construct'* memiliki konotasi sebagai kaum marjinal yang lemah dan harus dilindungi oleh negara. Menurut R. Joni Bambang, penempatan tenaga kerja, sesuai dengan makna UUKetenagakerjaan, menganut beberapa asas, termasuk:

“1. Asas Keterbukaan: pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja dan upah; 2. Asas Bebas: pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan agar tidak ada unsur pemaksaan; 3. Asas Objektif: pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus memerhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi; dan 4. Asas Adil dan Setara: penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik.”³⁷

Sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu hukum mengatur dan hukum memaksa.³⁸ Sifat hukum yang mengatur sifatnya mengusulkan/melengkapi yang mengizinkan penyimpangan atas ketentuan undang-undang dalam perjanjian kerja. Sebagai contoh, perjanjian kerja bisa tertulis atau tidak tertulis (Pasal 51 ayat 1 UU No. 13/2003), dan masa percobaan kerja tiga bulan bisa mengikuti kebijaksanaan perusahaan (Pasal 60 ayat 1 UU no. 13/2003). Sifat hukum yang memaksa memiliki sifat mandatory, bila gagal dipenuhi, maka dapat diberikan penalti ke perusahaan dalam bentuk sanksi. Sebagai contoh: penerapan sanksi terhadap pelanggaran pidana di bidang ketenagakerjaan, permasalahan perizinan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan syarat mempekerjakan anak dan lainnya.³⁹

Bila diperhatikan kontribusi yang dihadirkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, menurut Anggreany Haryani Putri, UU Cipta Kerja diharapkan bisa menyempurnakan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk lebih adil dan menjadi landasan yuridis yang baik untuk menjadi katalis investasi yang lebih kondusif dan optimal, tanpa mengurangi tingkat kesejahteraan dan mutu perlindungan tenaga kerja.⁴⁰ Anggreany di dalam kesimpulannya menambahkan Omnibus law merupakan suatu konsep pemikiran yang karakteristiknya dapat mengubah dan membatalkan beberapa peraturan dalam satu peraturan yang dapat

³⁷ R. Joni Bambang S, *Op.Cit.*, hlm. 71.

³⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 9.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Anggreany Haryani Putri, “Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law,” *KRTHA BHAYANGKARA* 15, no. 2 (2021): hlm. 223-232.

mencakup semua aspek. Sekalipun konsep tersebut masih baru, ketentuan peraturan perundang-undangan harus diatur sedemikian rupa agar pesan-pesan baik dari konsep tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan masalah baru di masyarakat.⁴¹

Penulis memperhatikan bahwa Regulasi pengaturan ketenagakerjaan dengan menggunakan Pasal 28 UUD 1945 sebagai pedoman. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 mencantumkan “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”⁴² Implikasi ‘setiap orang’ dari ayat di atas berlaku terhadap pekerja dan pemberi kerja (pemilik perusahaan/majikan) sebagai subjek hukum yang memiliki hak perdata. Negara melindungi hak perdata dari setiap warganya, dan perlindungan ini juga diperuntukkan bagi perusahaan selaku pemberi kerja. Unsur lain yang menjadi ‘highlight’ dalam tulisan ini adalah ‘kepastian hukum yang adil’ yang akan dibahas secara seimbang sesuai dengan salah satu asas perjanjian kerja yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.

2. Pekerjaan Profesional

Sebutan untuk buruh berbeda di setiap zaman, ada beberapa sebutan termasuk buruh, pekerja, karyawan, dan tenaga kerja yang pada dasarnya memberikan arti yang hampir sama secara normatif, tapi bukan secara konotasi. Sebutan ini adalah untuk individual yang memakai tenaga dan sumber daya yang dia miliki untuk bekerja dan memperoleh upah dari pemberi kerja. Agusmidah membagi kategori pekerja menjadi 3 bagian, yaitu:

“1) Buruh/Pekerja sebagai individu yang bekerja dan menerima upah; 2) Swapekerja adalah individu yang memiliki pekerjaan bebas secara mandiri, contoh: dokter, advokat, dan lain-lain; 3) Pegawai adalah individu yang bekerja untuk instansi negara, pegawai negeri sipil, dan tunduk pada peraturan Undang-Undang instansi negara terkait.”⁴³

Buruh/Perkerja dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu buruh profesional dan buruh kasar.⁴⁴ Buruh kasar, terkadang disebut sebagai buruh kerah biru, adalah individu yang bekerja menggunakan otot, termasuk buruh bangunan, pekerja pabrik, dan sejenisnya. Sering kali, buruh kerah biru adalah kaum buruh yang tidak memiliki (rendah daya tawar) ‘leverage’ (“*bargaining power*”) atau kekuatan diri/daya banding dalam hubungannya dengan pemberi kerja. Sehingga, buruh kerah biru sebagai kaum marjinal menjadi ‘*center of gravity*’ atau titik fokus dari Regulasi pengaturan ketenagakerjaan yang semua haknya sebagai pekerja harus dilindungi baik secara pengaturan (*regeld*) dan/atau paksaan (*dwingen*).⁴⁵ Guna menjamin perlindungan buruh marjinal ini, Regulasi pengaturan ketenagakerjaan sering diuji melalui ‘*Judicial Review*’ di Mahkamah Konstitusi untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berkembang. Beberapa uji materiil⁴⁶ pengaturan bidang ketenagakerjaan adalah

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

⁴³ Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm. 7-8.

⁴⁴ R. Joni Bambang S, *Op.Cit.*, hlm. 69.

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 63.

⁴⁶ Manahan M.P. Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusi Pekerja/Buruh Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), hlm. 35-65.

putusan No. 12/PUU-I/2003 (Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat), no. 115/PUU-VII/2009 (Hak Berunding Serikat Pekerja, no. 19/PUU-IX/2011 (Pemutusan Hubungan Kerja untuk Efisiensi Perusahaan) dan banyak lagi.

Pekerja profesional, terkadang disebut sebagai buruh kerah putih adalah individu yang memiliki edukasi, kompetensi, dan efikasi diri tinggi sebagai sumber daya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Contoh pekerja profesional adalah IT *programmer*, *Banker*, *Big Data Management*, *Engineer* dan lain-lain. Menara Simanjuntak menambahkan “pekerja profesional adalah pekerja yang memiliki keterampilan dan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki (dan) selalu dianggap yang memiliki penghasilan di atas rata-rata.”⁴⁷ Selain unsur keterampilan dan penghasilan yang sangat dominan, unsur profesionalisme menuntut pekerja itu sendiri untuk menjadi penggerak organisasi yang memahami dan memformulasi (termasuk merubah) tujuan, misi dan strategi perusahaan dimana pekerja bekerja.⁴⁸

Dalam perspektif tujuan pemerintah dalam hal politik hukum negara dalam membangun negara kesejahteraan yang didasari UUD 1945. Di Era Revolusi Industri 4.0, pekerja profesional sangat relevan dan cukup berperan baik secara mikro maupun makro.⁴⁹ Dari fenomena ini, Adrian Sutedi menambahkan:

“Era baru Indonesia dicirikan dengan globalisasi, demokratisasi, dan politik desentralisasi. Globalisasi yang juga melanda bidang ketenagakerjaan yang berimplikasi pada dua segi, yaitu memberikan kesempatan yang lebih terbuka (*opportunity*) kepada tenaga kerja Indonesia, untuk mengisi kesempatan kerja diluar negeri dan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja Indonesia di dalam negeri terhadap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia.”⁵⁰

Menurut Marojahan JS Panjaitan, “revolusi industri 4.0 dipersepsikan sebagai bentuk optimisasi yang dilakukan oleh kecerdasan buatan, dalam bentuk algoritma computer, guna meningkatkan keefektifan suatu proses.”⁵¹

Penulis menyajikan pentingnya peran pekerja profesional sebagai ‘*Human Capital*’ yang memiliki ‘*leverage*’ / ‘*bargaining power*’ yang sangat tinggi di suatu organisasi di era Revolusi Industri 4.0, dan tentunya kaum kerah putih ini sangat berbeda dari berbagai aspek, termasuk sosial, finansial, edukasi, dan kesempatan kerja dibandingkan dengan kaum kerah biru yang sampai hari ini masih menjadi kaum marjinal. Esensinya pekerja profesional memiliki pilihan dan ketangguhan dalam menentukan pilihan dan keinginannya secara mandiri. Terkadang pihak perusahaan yang berada pada posisi lemah dalam relasi antara kedua pihak. Penulis memperhatikan bahwa pekerja profesional seperti advokad, dokter, mereka secara yuridis masih berlindung dibawah Regulasi pengaturan ketenagakerjaan sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam relasi kerja antara

⁴⁷ Menara Simanjuntak, “Peningkatan Perilaku Profesionalisme Pekerja Menghadapi Tantangan Globalisasi Pada Abad 21,” *Binus Business Review* 1, no. 2 (2010): hlm. 319-331.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 320.

⁴⁹ Marojahan JS Panjaitan, *Politik Hukum Membangun Negara Kebahagiaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0* (Bandung: Penerbit Reka Cipta, 2021), hlm 42.

⁵⁰ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 4.

⁵¹ Marojahan JS Panjaitan, *Op.Cit.*, hlm. 48.

perusahaan dengan pekerja profesional. Perlindungan ketenagakerjaan lebih relevan untuk pekerja kerah biru.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang memiliki esensi dari *overeenkomst*, sesuai dengan Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan, adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”⁵² R. Subekti dalam bukunya “Aneka Perjanjian” mengkategorikan perjanjian untuk melakukan pekerjaan menjadi tiga jenis, termasuk, “perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, perjanjian kerja/perburuhan, dan perjanjian pemborongan pekerjaan.”⁵³ Perjanjian jasa tertentu menjelaskan hubungan penyedia jasa seperti seorang dokter dengan pasiennya atau seorang advokat dengan kliennya, dan kontraktor bangunan yang menyediakan jasa borongan bangunan atau sejenisnya. Secara rinci, R. Subekti menjelaskan perjanjian kerja⁵⁴/perburuhan sebagai berikut:

“Perjanjian antara seorang ‘buruh’ dengan seorang ‘majikan’, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu ‘hubungan diperatas’ (bahasa Belanda ‘*dienstverhouding*’) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.”⁵⁵

Pasal 1601a BW merincikan, “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”⁵⁶

Unsur-unsur sebuah perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja terdiri dari:

- a. Adanya unsur pekerjaan (*work*): jenis pekerjaan dan semua perangkat yang berkaitan dengan hubungan kerja menjadi objek perjanjian yang akan dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri sebagai pihak buruh.
- b. Adanya unsur perintah (*command*): *Job description* ataupun prihal tanggungjawab pekerja yang diberikan oleh pengusaha. Hubungan ini berbeda dengan antara pasien dengan dokternya.
- c. Adanya upah (*pay*): sebagai kewajiban pemberi kerja dan menjadi hak buruh untuk mendapat upah. Sedangkan seorang dokter tidak dapat dikategorikan sebagai upah

⁵² Pasal 1 ayat (14), UU No. 13 Tahun 2003 tentang perburuhan.

⁵³ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan ke-11 (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 57.

⁵⁴ Subekti menambahkan “perjanjian kerja/perburuhan’ dulu diatur dalam pasal 1601 (BW) sampai dengan pasal 1603 (BW) lama dari BW, yang sudah sejak tahun 1879 dinyatakan berlaku untuk golongan penduduk Indonesia, dibawah nama (judul): ‘penyewaan pelayan’ (bahasa Belanda: ‘*huur van dienstdoden*’). Nama yang seperti itu sampai sekarang juga masih dipakai dalam Code Civil Perancis (‘*louage d’ouvrage*’) dan dalam Civil Code of Philippines (‘*lease of work and service*’). Ketika dalam tahun 1927 diadakan suatu peraturan mengenai perjanjian perburuhan, yaitu sebagaimana yang sekarang termaktub dalam Pasal 1601 (baru) sampai dengan Pasal 1603z, peraturan baru itu tidak dinyatakan berlaku untuk orang-orang Indonesia, sehingga (dimana tadinya sudah terdapat suatu kesatuan hukum atau uniformitas) sejak itu ada dua peraturan: yang lama dan yang baru, hal mana menimbulkan adanya hubungan antar golongan (intergentil) apabila buruh dan majikan dari golongan yang berlainan.” *Ibid.*, hlm. 59.

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 58.

⁵⁶ Pasal 1601a BW. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954: “perjanjian perburuhan” diadakan antara majikan dan “serikat buruh”, “perjanjian kerja” antara majikan dan buruh secara perseorangan.

karena mereka menyediakan jasa keahlian mereka masing-masing dan mereka mendapat bayaran sebagai hak mereka.

Penulis setuju dengan pendapat Abdul Khakim, dalam bukunya Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, mengenai unsur waktu yang tidak tercantum dalam definisi perjanjian kerja atau hubungan kerja seperti yang tercantum dalam Pasal 1 angka 14, dan angka 15, UU Ketenagakerjaan. Menurut Abdul Khakim,

“Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk ke dalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Di samping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.”⁵⁷

Unsur waktu tertentu dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu unsur waktu untuk perjanjian kerja⁵⁸ dan/atau unsur waktu kerja⁵⁹ yang menjadi kewajiban dari setiap pekerja.

Setiap sektor industri⁶⁰ memiliki struktur waktu kerja yang berbeda-beda, contohnya di sektor MIGAS, terutama di pengeboran *onsbore* atau *offshore*, sering sekali pekerja hanya memiliki perjanjian kerja untuk waktu tertentu (sampai dengan suatu proyek pengeboran selesai), dan mereka bekerja 12 jam kerja *shift*. *Crew* pengeboran terdiri dari 3 *shift crew*, dimana 2 *shift crew on-hire* dan 1 *shift crew off-hire* untuk 14 hari.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah landasan dasar atau *legal standing* dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha⁶¹. Hubungan ini menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang sesuai dengan koridor atau batasan-batasan yang tercantum dalam pengaturan ketenagakerajaan beserta peraturan pelaksanaannya. Konsekuensi dari tiadanya perjanjian kerja, pihak yang dirugikan harus menyediakan alat bukti lainnya untuk perihal yang disengketakan. *Legal Standing* pihak yang dirugikan akan sangat lemah dan sulit untuk dipertahankan.

⁵⁷ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 41.

⁵⁸ Ada dua jenis perjanjian kerja yang diizinkan oleh UU Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Pengertian kedua jenis perjanjian kerja tertera di Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 dikutip dalam R. Joni Bambang S, *Op.Cit.*, hlm. 112.

⁵⁹ Pasal 21 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 77 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2013.

⁶⁰ Pengaturan jam kerja shift berdasarkan Pasal 21 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

⁶¹ Niru Anita Sinaga, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, No. 2 (2017) hlm. 30.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja Profesional

1. Pemutusan Hubungan Kerja

Dinamika pasar dan perkembangan ekonomi yang sulit untuk diprediksi serta peningkatan inflasi secara global bisa membuat pelaku usaha untuk melakukan efisiensi yang drastis (*significant*) termasuk melakukan pembatasan jumlah pekerja non-essential (tidak penting) melalui pemutusan hubungan kerja (PHK). Secara makro ekonomi, pemerintah tidak mengharapkan hal ini terjadi dikarenakan implikasinya terhadap membesarnya angka pengangguran⁶², turunnya daya beli, dan menurunnya GDP per kapita.⁶³ Pengaturan sebuah perusahaan atau pemberi kerja untuk memberhentikan atau PHK pekerja telah diatur secara rinci pada Pasal 154a UU no. 6/2023 jo. Pasal 37 ayat (1) PP No. 35/2021. Pengaturan pemutusan hubungan kerja juga mengatur alasan PHK (Pasal 36 PP No. 35/2021), tata cara PHK (Pasal 37 s/d 39 PP No. 35/2021) dan Hak pesangon pekerja akibat PHK (Pasal 40 s/d 59 PP No. 35/2021).

Selain pemberi kerja, pihak pekerja juga bisa berinisiatif melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara pengunduran diri dari perusahaan. Pekerja yang mengundurkan diri sesuai dengan Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021 dan Pasal 151a UU No. 06/2023, “berhak atas uang penggantian hak yang merupakan uang pengganti hak karyawan atas cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;”⁶⁴ dan “uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”⁶⁵ Kewajiban pekerja dalam mengundurkan diri, harus memenuhi syarat sebagai berikut “mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.”⁶⁶ Adapun perhitungan uang pisah adalah sesuai dengan pasal 40 PP no. 35 Tahun 2021.

2. Penyelesaian Sengketa PHK

Pengaturan PHK dan semua sub-prosesnya telah diatur di pasal 150 sampai dengan pasal 154 A, 156, 157, 157A, 160 UU No. 06/2023 dan PP No. 35/2021. Walaupun demikian bila ada sengketa perihal PHK akan diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan landasan hukum Undang-Undang No 2 Tahun 2004, tentang penyelesaian

⁶² Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 5.

⁶³ “The findings of this study reveal that a positive correlation exists between unemployment rate and adult obesity prevalence rate, albeit weak and statistically nonsignificant and that a negative correlation exists between GDP per capita and adult obesity prevalence rate, albeit weak and statistically nonsignificant. This means that a lower unemployment rate, improved GDP per capita and, by extension, a better economy and less suffering in the society can, to an extent, assist in the reduction of the adult obesity prevalence rate in developed countries”. Uche Noel O’Martins, “The Correlation Between Unemployment Rate, GDP Per Capita, and Adult Obesity Prevalence in Developed Economies, Evidence from OECD Member Countries,” *Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Public Health*, Walden University, 2020.

⁶⁴ Pasal 40 ayat (4) PP no. 35 Tahun 2021

⁶⁵ Pasal 50 ayat b PP no. 35 Tahun 2021.

⁶⁶ Pasal 36 ayat i PP no. 35 Tahun 2021.

perselisihan hubungan industrial. Jalur non litigasi yang wajib ditempuh sebelum ke PHI adalah melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, lembaga mediasi, konsilisasi dan arbitrase.⁶⁷

3. Ganti Rugi Yang Timbul

Bila perusahaan gagal ataupun tidak membayarkan uang pesangon pekerja sebagaimana telah ditentukan di Pasal 156 UU No. 06 Tahun 2023, maka aturan hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa dapat diterapkan. Pasal 185 ayat 1 UU No. 06/2023 yang menentukan:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”⁶⁸

Pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana diatur Pasal 151A huruf a UU No. 06/2023 dan Pasal 154a ayat 1 huruf i UU no. 06/2023 perihal pengajuan pengunduran diri atas keinginan sendiri, atau mangkir minimum 5 hari, sesuai dengan Pasal 154a ayat 1 huruf j UU no. 06/2023, perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja. Untuk pekerja yang melakukan mangkir, perusahaan wajib mengirim surat panggilan sebanyak 2 (dua) kali.

Mengenai kewajiban perusahaan untuk pekerja yang melakukan pengunduran diri atas keinginan sendiri dan mangkir dari pekerjaannya, Undang-Undang Cipta Kerja tidak mewajibkan perusahaan secara eksplisit untuk memberikan uang pengganti hak⁶⁹ kepada pekerja. Namun, perusahaan tidak terlindungi dari kerugian yang muncul dari kejadian pengunduran diri atau mangkir seorang pekerja (terutama pekerja profesional yang memiliki leverage cukup tinggi di perusahaan tersebut). Selain perusahaan membutuhkan waktu untuk mencari pengganti pekerja, perusahaan akan mengalami pengurangan efisiensi dan efektivitas ‘*flow process*’ perusahaan tersebut sampai dengan ada pengganti yang layak menggantikan posisi pekerja profesional yang telah mengundurkan diri.

⁶⁷ Darwis Anatami, “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diluar Pengadilan Hubungan Industrial,” *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 10, No. 2 (2015), hlm. 292.

⁶⁸ Pasal 185 ayat 1 UU No. 06/2023.

⁶⁹ Penulis menambahkan catatan perbandingan UU Ketenagakerjaan (UU no. 13/2003) dengan UU Cipta Kerja. Penulis meninjau isi dari pasal 151 ayat 3 jo. pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana perusahaan divajibkan untuk memenuhi pasal 162 ayat 1 UU no. 13/2003 yang secara rinci tercantum uang pengganti hak (pasal 156 ayat 4 UU no. 13/2003) pekerja yang mangkir atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Perusahaan secara tidak langsung dirugikan oleh pekerja dengan mengundurkan diri secara kemauan diri atau mangkir dan perusahaan tetap harus memberikan uang pengganti hak kepada pekerja. Dari aspek proses bisnis, pengunduran diri seorang pekerja (terutama pekerja profesional) bisa memutus flow proses yang telah berjalan atau setidaknya tidaknya akan mengurangi efisiensi dan efektivitas proses bisnisnya.

Analisis Yuridis Perbandingan Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja Profesional dan Perusahaan dalam Perpektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pekerja profesional yang memiliki banyak pengaruh ‘*high leverage*’ dalam perusahaan, terkadang pengaruh pekerja profesional sederajat (atau bisa lebih tinggi; terutama bagi pekerja profesional *high technology* atau *Information Technology*, termasuk programing, *biochemical*, *pharmaceutical*, *Big Data Management*, *Artificial Intelligent* dan lain-lain) dengan perusahaan yang memberi kerja. Dikarenakan skill level yang dibutuhkan tidak umum dan cukup unik, maka seorang atau satu team pekerja profesional bisa mengerjakan project dengan tingkat kompleksitas atau kerahasiaan yang cukup tinggi. Sehingga bila ada yang mengundurkan diri ataupun tidak melanjutkan project tersebut, maka hasil investment perusahaan bisa mengalami kerugian yang sangat signifikan.⁷⁰

Bila pekerja profesional bermaksud mengakhiri hubungan kerja dengan cara pengunduran diri justru tidak dibebani sanksi hukum apapun. Dimungkinkan melakukan pengunduran diri secara baik-baik dengan pemberitahuan ataupun tanpa pemberitahuan (mangkir). Sebaliknya, bila perusahaan yang harus memutus hubungan kerja dengan pekerja, maka perusahaan tersebut harus memenuhi pengaturan ketenagakerjaan yang sifatnya memaksa untuk memberikan pesangon dan atau uang penggantian hak pekerja di di PHK. UU Cipta Kerja secara ekspilisit mencantumkan pasal sanksi pidana dan administratif bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya dan merugikan pekerja, dan penalti ini adalah sangat baik dikarena negara berusaha melindungi pekerja, terutama kaum buruh non-skilled atau bukan pekerja profesional. Dikarenakan tidak ada pengkategorian atau pemisahan kategori pekerja antara profesional dan non profesional, maka kebanyakan kaum pekerja profesional masih dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan yang semestinya melindungi kaum buruh.

Bila ditinjau dari teori tujuan hukum (Gustav Radburch) yang menyebutkan bahwa ada tiga tujuan sebuah hukum termasuk keadilan hukum, kepastian hukum, dan manfaat hukum. Pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No. 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang seharusnya memenuhi aspek teori tujuan hukum yang bersifat universal. Ditambah dengan asas iktad baik dan keseimbangan dalam teori perjanjian (pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, KUHPer), hak sebuah perusahaan yang merupakan salah satu subjek hukum belum tercapai atas seimbangan dalam mendapatkan perlindungan hukum itu sendiri.

Teori keadilan John Rawls akan memandang pihak pekerja dan pihak perusahaan sebagai dua entitas yang sama derajatnya di depan hukum sesuai dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjadi salah satu landasan hukum untuk pengaturan ketenagakerjaan yang diharapkan dapat melindungi semua pihak di depan hukum.

⁷⁰ Dampak negatif yang dialami oleh perusahaan yang mendapatkan pekerjanya mengajukan pengunduran diri secara mendadak adalah “pekerjaan menjadi berantakan, beban karyawan atau tim lain semakin bertambah, progress bisnis klien bersama karyawan terkait bisa terhambat, dan sulitnya menemukan karyawan pengganti.” Sefya Dian Pratiwi, “Karyawan Resign Mendadak? Begini Cara Menghadapinya,” <https://dreamtalent.id/blog/karyawan-resign-mendadak-begini-cara-menghadapinya> (diakses 9 Juli 2023)

Sehingga terdapat kesenjangan antara konsekuensi hukum yang harus dipikul oleh perusahaan waktu perusahaan memutus hubungan kerja dengan pekerja, tetapi tidak ada konsekuensi hukum yang ditanggung oleh pekerja profesional waktu mereka pengundurkan diri secara normatif atau mangkir. Konsekuensi hukum yang dimaksud ini adalah hukum positif yang tertulis secara jelas akan akibat hukum dari sebuah perbuatan hukum dari subjek hukum yang sesuai dengan pandangan hukum adalah cakap (sesuai dengan Pasal 330 dan pasal 1330 KUHP) dan dapat mempertanggungjawabkan perbuatan hukumnya sendiri.

Perusahaan, secara hukum positif dalam pengaturan UU Ketenagakerjaan, tidak dilindungi oleh pasal tertentu yang dapat dipakai untuk melindungi haknya sebagai salah satu pihak dalam perjanjian kerja dengan pekerja profesional. Untuk kondisi pekerja yang mangkir, ada kemungkinan perusahaan tetap harus mengeluarkan biaya tertentu untuk pekerja profesional tersebut. Untuk mencari pengganti dan memastikan transisi alih tanggungjawab yang sempurna, perusahaan juga harus mengeluarkan sumber daya yang tidak ringan dan faktor waktu yang tidak memungkinkan. Dari aspek kepastian hukum dari pengaturan ketenagakerjaan, perusahaan tidak mendapatkan dukungan secara yuridis bila pekerja profesionalnya yang melanggar ketentuan perjanjian kerja atau melanggar UU Ketenagakerjaan. Serta, aspek asas itikad baik dalam suatu perjanjian kerja seakan-akan tidak berlaku lagi waktu pihak pekerja profesional melanggarnya tanpa mendapatkan konsekuensi hukum yang konkret.

IV. KESIMPULAN

Pekerja profesional sebagai kaum buruh kerah putih secara yuridis masih dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pekerja profesional memiliki hak untuk mengundurkan diri baik secara normatif (Pasal 154a ayat 1 huruf i UU No. 06/2023) ataupun secara sepihak, yaitu dengan cara mangkir dari pekerjaan (Pasal 154a ayat 1 huruf j UU No. 06/2023). Secara normatif, seorang pekerja profesional dengan kehendaknya sendiri, bila tidak terikat dengan kontrak kerja waktu tertentu, bisa mengajukan pengunduran diri dengan alasan saja atau dengan tanpa alasan. Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bab 4 UU No. 06/2023) tidak mengatur secara rinci bagaimana seorang pekerja mengundurkan diri atau bagaimana seorang pekerja harus mengundurkan diri. Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengatur tata cara bagaimana sebuah perusahaan yang ingin memutus hubungan kerja dengan pekerja, dan pengaturan ini bersifat memaksa dengan konsekuensi hukum pidana denda dan sanksi administratif bila perusahaan lalai memenuhi hak pekerja. Sebaliknya, dalam proses mengundurkan diri pekerja profesional, tidak dikenakan kewajiban hukum (*legal liability*), tetapi mereka juga menerima uang jasa atau uang pisah dari perusahaan yang secara langsung mengalami dampak kerugiannya. Terlepas dari pekerja profesional ini menerima sanksi sosial bila mereka mengundurkan diri secara tidak layak dan tanpa ada kesalahan dari perusahaan, perusahaan harus menanggung kekosongan jabatan untuk waktu tertentu yang berpotensi merugikan perusahaan dalam waktu singkat (*short run*)

Dalam kondisi pekerja profesional melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak langsung dengan cara mangkir, langkah hukum yang bisa diambil oleh perusahaan, yang sesuai dengan pengaturan ketenagakerjaan, adalah melakukan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 154A ayat 1 huruf j Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023. Bila pekerja profesional mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan mengikuti ketentuan Pasal 154 A ayat 1 huruf i UU No. 06/2023, maka Pasal 151A huruf a UU no. 06/2023 sudah terpenuhi. UU Cipta Kerja belum memisahkan antara buruh (non-profesional) dengan pekerjaan profesional, dan belum ada juga sanksi dalam bentuk monitory atau sanksi administratif bila pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap perusahaan.

V. SARAN

Tujuan dari pengaturan ketenagakerjaan secara relatif adalah untuk melindungi buruh kerah biru yang selalu pada posisi lemah atau marjinal, sedangkan buruh kerah putih yang memiliki status penghasilan dan *'leverage'* yang tinggi melebihi niat awal dari pengaturan ketenagakerjaan. Sehingga dibutuhkan tinjauan pengaturan perundang-undangan untuk pekerja profesional dalam pengembalian keseimbangan, kepastian dan manfaat hukum guna mencapai keadilan yang menjadi tujuan akhir dari hukum.

Walaupun perusahaan bisa mengajukan gugatan terhadap pekerja yang mangkir dan merugikan perusahaan, perusahaan tetap terikat apa yang tertulis dalam Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang No. 06/2023 yang sifatnya memaksa. Sehingga dari sudut pandang teori keadilan John Rawls, hak perusahaan untuk mendapatkan perlakuan sama di depan hukum tidak didapat dari pemberlakuan pengaturan ketenagakerjaan. Diperlukan peninjauan kembali mengenai perlindungan hak pekerja profesional dalam suatu hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abidin, Zainal, *Analisis Eksistensial Untuk Psikologi dan Psikiatri* (Bandung: Refika Aditama, 2002).
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).
- Devito, Joseph A., *The Interpersonal Communication Book* (Harlow, England: Pearson, 2016).
- Diantha, I Made Pasek, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Cetakan ke-3 (Jakarta: Prenadamedia, 2019).
- Kansil, C.S.T., *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2018).
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014).
- Kusbianto & Silalahi, Dian Hadian, *Hukum Perburuhan* (Medan: Enam Media, 2020).
- Panjaitan, Marojahan JS, *Politik Hukum Membangun Negara Kebahagiaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0* (Bandung: Penerbit Reka Cipta, 2021).
- Uwiyono, Aloysius, et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018).
- Sitompul, Manahan M.P., *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2021).
- R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013).
- Romantz, David S., & Vinson, Kathleen Elliot, *Legal Analysis the Fundamental Skill* (Carolina: Carolina Academic Press, 1998).
- Suteki, Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2020).
- Subekti, *Hukum Perjanjian* cetakan ke 27 (Jakarta: Intermasa, 2014).
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011)
- Soekanto, Soejono & Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singakt*, Cetakan ke-14 (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012).
- Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-5 (Jakarta: Sinar Grafika, 2020).

Jurnal

- Anatami, Darwis, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diluar Pengadilan Hubugna Industrial," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 10, no. 2 (2015).
- Desmon, Andi, "Kedudukan Omnibus Law Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia," *KRTHA BHAYANGKARA* 15, no. 1 (2021).
- Nuraeni, Yeni, "Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, no. 1 (2020).
- Putri, Anggreany Haryani, "Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law," *KRTHA BHAYANGKARA* 15, no. 2 (2021).

- Pratiwi, Sefya Dian, “Karyawan Resign Mendadak? Begini Cara Menghadapinya,” <https://dreamtalent.id/blog/karyawan-resign-mendadak-begini-cara-menghadapinya>
- Utomo, Idi Setyo, “Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh Di Indonesia,” *Journal The Winners* 6, no. 1 (2005).
- Simanjuntak, Menara, “Peningkatan Perilaku Profesionalisme Pekerja Menghadapi Tantangan Globalisasi Pada Abad 21,” *Binus Business Review* 1, no. 2 (2010).
- Sinaga, Niru Anita, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, No. 2 (2017).
- Insight Talenta, “Aturan Lengkap Jam Kerja Karyawan Terbaru Menurut Depnaker”, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/penjelasan-lengkap-aturan-jam-kerja-karyawan-terbaru-menurut-depnaker/#:~:text=Baik%20UU%20Ketenagakerjaan%20maupun%20UU,hari%20istirahat%20dalam%201%20minggu.>, (diakses 12 January 2023).
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, “Apa Itu Industri 4.0 dan Bagaimana Indonesia Menyongsongnya”, https://www.kominfo.go.id/content/detail/16505/apa-itu-industri-40-dan-bagaimana-indonesia-menyongsongnya/0/sorotan_media (diakses 12 November 2022).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

