

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK KARYAWAN DALAM KAITANNYA DENGAN
PERATURAN PERUSAHAAN YANG MELARANG KARYAWANNYA MELAMAR
PEKERJAAN DI TEMPAT LAIN**

*(Legal Protection of Employees 'Rights In Relationship With Company Regulations That
Provide Employees From Applying for Other Work)*

Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi
Ni Putu Noni Suharyanti

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar
Jalan Kamboja No 11 A Denpasar
E-mail: madeayudp@gmail.co, nonisuharyantifh@unmas.ac.id

Abstrak

Karyawan dalam sebuah perusahaan biasanya diartikan sebagai para pekerja yang memiliki jabatan struktural. Mereka bekerja di bawah komando para manajer. Posisi karyawan yang pada umumnya ditingkat rendah inilah yang dimanfaatkan oleh perusahaan. Terkadang perusahaan melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan salah satunya seperti melarang karyawan atau pekerja untuk ikut seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau melamar pekerjaan di perusahaan lain, oleh sebab itulah penulis ingin mengkaji hal tersebut. Tujuan dari penulisan ini adalah mengetahui, memahami dan menganalisis mengenai perlindungan hukum hak-hak karyawan dan perlindungan hukum hak karyawan dalam kaitannya dengan peraturan perusahaan yang melarang karyawannya untuk melamar pekerjaan di tempat lain ditinjau dari aspek Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil dari analisis yang dilakukan penulis adalah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat 9 (sembilan) hak bagi seorang pekerja, dan dalam Pasal 31 para pekerja berhak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Kata kunci : perlindungan hukum, hak karyawan, peraturan perusahaan.

Abstract

Employees in a company are usually defined as workers in structural positions. They work under the command of the managers. The position of employees who are generally at low level is what the company takes advantage of. Sometimes companies act contrary to the law, one of which is prohibiting employees or workers from joining CPNS or applying for jobs at other companies, that's why the author wants to review this. The purpose of this paper is to know, understand and analyze the legal protection of employee rights and know, understand and analyze the legal protection of employee rights in relation to company regulations that prohibit employees from applying for jobs in other places when viewed from the aspect of the Labor Law. . The result of the analysis conducted by the author is that in the Manpower Act there are 9 rights for a worker, and in Article 31 workers have the right to choose, get, or change jobs and earn decent income at home or abroad.

Keywords : legal protection, employee rights, company regulations.

A. Pendahuluan

Indonesia dari awal krisis moneter hingga saat ini menghadapi masalah ketenagakerjaan yang sangat serius. Sejak Indonesia dilanda krisis ekonomi dan politik pada tahun 1998-an, tidak hanya di bidang perekonomian saja yang terkena dampaknya tetapi dunia ketenagakerjaan juga terkena dampak buruk yang cukup luar biasa. Krisis ekonomi membuat banyak perusahaan dari skala kecil sampai dengan skala menengah mengalami kesulitan beroperasi, bahkan tidak sedikit yang harus gulung tikar atau ditutup. Selain itu krisis ekonomi yang berdampak dengan guncangan keamanan dalam negeri, meningkatnya budaya manipulasi dan suap, serta ketidaksempurnaan pelaksanaan dan penegakan hukum, menyebabkan resiko berinvestasi di Indonesia mengalami peningkatan.

Keadaan yang buruk ini mengakibatkan banyak para investor asing menarik modal mereka dari Indonesia dan mengalihkan investasi mereka ke negara lain, seperti negara Vietnam dan negara Kamboja. Krisis ekonomi adalah salah satu pemicu masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Hal lain yang menambah buruknya kondisi ketenagakerjaan di Indonesia adalah dengan meningkatnya pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan peningkatan jumlah lapangan kerja. Secara berantai situasi seperti ini dapat menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi dapat berdampak menimbulkan berbagai masalah dan hambatan dalam upaya-upaya pembangunan yang dilakukan pemerintah di negara berkembang. Hal ini dikarenakan pertumbuhan penduduk yang tinggi akan menyebabkan cepatnya pertambahan jumlah tenaga kerja, sedangkan kemampuan negara berkembang dalam menciptakan kesempatan kerja baru sangat terbatas.¹

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan ekonomi di suatu negara. Bersama-sama dengan infrastruktur dan *governance*, tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mendorong dan mempercepat naik-turunnya daya saing suatu perekonomian. Beberapa penelitian memang menunjukkan terdapat korelasi yang cukup kuat antara daya saing tenaga kerja dengan daya saing perekonomian. Semakin tinggi daya saing tenaga kerja di suatu negara, semakin tinggi juga daya saing perekonomian negara itu, atau sebaliknya. Secara konseptual, peningkatan daya saing tenaga kerja sebenarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan sumber daya manusia. Berdasarkan asumsi bahwa tingkat produktivitas merupakan indikator penting daya saing, maka daya saing tenaga kerja Indonesia (TKI) relatif masih tertinggal dibandingkan dengan daya saing tenaga kerja di negara-negara yang selama ini dianggap sebagai kompetitor, seperti Malaysia dan Thailand. Dengan demikian, meskipun secara kuantitas Indonesia memiliki angkatan kerja yang besar, tetapi rendahnya kualitas, membuat angkatan kerja yang berhasil memasuki pasar kerja belum benar-benar berperan secara optimal dalam mendukung peningkatan daya saing perekonomian.²

Untuk mendukung daya saing perekonomian seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) pada bagian menimbang, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar

¹ Lincoln, Arsyad, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 267.

²Latif, Adam, *Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas*, Jurnal Kependudukan Indonesia (Vol. 11 No. 2 Desember 2016): 71-84.

pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam mewujudkan kesejahteraan buruh atau pekerja sebuah perusahaan harus dibuatkan aturan yang mana aturan tersebut berisi tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan merupakan suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba. Setiap perusahaan dibuat harus mempunyai dasar dan kekuatan hukum. Di dalam suatu perusahaan tidak hanya teori pekerja saja yang memberi tenaga dan kemampuannya sedangkan pengusaha hanya memberikan kompensasi lewat upah atau gaji, tetapi lebih dari itu dalam perusahaan dikenal banyak aspek yaitu aspek sosial, aspek kesehatan, aspek kemanusiaan, aspek ekonomi. Di dalam sebuah perusahaan terdapat yang namanya peraturan perusahaan. Dalam peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, jaminan sosial atau asuransi, cuti, dan hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal yang disebutkan tadi dicantumkan di dalam peraturan perusahaan dengan sangat terperinci agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut. Hal-hal tersebut dicantumkan tentu mempunyai maksud dan tujuan agar para pekerja mengetahui berbagai macam batasan-batasan yang boleh dan tidak boleh dilakukan di dalam bekerja serta agar mereka lebih termotivasi di dalam bekerja. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan sebagai suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja antara para pimpinan dan para karyawan.

Karyawan dalam sebuah perusahaan biasanya diartikan sebagai para pekerja yang memiliki jabatan struktural. Mereka bekerja dibawah komando para manajer, karena pada umumnya mereka mengenyam pendidikan yang sedang dan tinggi, kendati pun posisinya dalam pengambilan keputusan cukup besar kepada karyawan yang mendominasi jumlah terbesar di dalam Perusahaan. Umumnya karena struktur posisi karyawan ditingkat yang rendah, maka seringkali karyawan di suatu perusahaan membentuk kelompok informal atau serikat untuk membela kepentingan mereka. Pada saat mereka menyatu, mereka sangat sensitif.³ Posisi karyawan yang pada umumnya ditingkat rendah inilah yang dimanfaatkan oleh perusahaan karena perusahaan merasa mempunyai power untuk melakukan itu. Terkadang perusahaan melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, salah satunya melarang karyawan atau pekerja untuk ikut seleksi tes calon pegawai negeri sipil (CPNS) atau melamar pekerjaan di perusahaan lain, jika mereka melakukan itu maka mereka akan dikenakan sanksi dari pengurangan gaji bahkan pemecatan. Sebenarnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karyawan atau pekerja mempunyai hak untuk melakukan itu karena berkaitan dengan kesejahteraan mereka sendiri, namun masih banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut, padahal itu bagian dari hak asasi manusia untuk memilih demi kesejahteraan hidup mereka. Oleh sebab itu lah penulis ingin mengkaji mengenai perlindungan hukum hak karyawan dalam kaitannya dengan peraturan perusahaan yang melarang karyawannya melamar pekerjaan di tempat lain.

³ Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm 45.

Adapun permasalahan yang dapat penulis rumuskan yakni bagaimanakah perlindungan hukum hak-hak karyawan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Disamping itu, bagaimanakah perlindungan hukum hak karyawan dalam kaitannya dengan peraturan perusahaan yang melarang karyawannya melamar pekerjaan di tempat lain apabila ditinjau dari aspek Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, serta doktrin atau ajaran.⁴ Sistem norma dalam arti yang lebih sederhana adalah sistem kaidah atau aturan hukum. Sehingga penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang memiliki objek kajian tentang kaidah atau aturan hukum.⁵ Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui yang dikaji dalam penelitian hukum normatif meliputi beberapa hal seperti asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum. Hal ini berkenaan dengan objek penelitian yaitu perlindungan hukum hak karyawan dalam kaitannya dengan peraturan perusahaan yang melarang karyawannya melamar pekerjaan di tempat lain.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus (*the case approach*), pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*), pendekatan fakta (*the fact approach*), dan pendekatan konseptual (*the conceptual approach*). Pendekatan kasus (*the case approach*) dilakukan dengan mengkaji kasus yang digunakan sebagai acua bagi isu hukum. Pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang ditangani atau akan dibahas.⁶ Pendekatan analisis konsep hukum (*analitical and conseptual approach*) adalah pendekatan yang mengacu pada penelitian yang dilakukan terhadap konsep-konsep hukum, sumber-sumber hukum, fungsi hukum lembaga hukum dan sebagainya.⁷

Penelitian hukum normatif adalah merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.⁸ Pada penelitian ini digunakan bahan hukum yang bersumber dari:

- a. Bahan hukum primer, yang terdiri atas asas dan kaidah hukum. Perwujudan asas dan kaidah hukum ini berupa: peraturan perundang-undangan dalam arti luas, perjanjian, dan keputusan tata usaha negara. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang dipergunakan yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- b. Bahan hukum sekunder, yang terdiri atas buku-buku hukum, jurnal-urnal hukum yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan dari para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum serta internet dengan menyebut nama situsnya.
- c. Bahan hukum tersier atau non hukum, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk, penunjang ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya: buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa,

⁴ Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2010), hlm. 34.

⁵ Ranuhandoko, *Terminologi Hukum*, (Jakarta: Grafika, 2003) Hlm. 419.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, Edisi I, Cetakan V, 2009), hlm. 93.

⁷ Bahder Johnan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm. 92.

⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia Cetakan I, 1983), hlm. 24-25.

ensiklopedi, indeks kumulatif dan seterusnya. Bahan hukum ini menjadi penting karena mendukung proses analisis hukum dalam penelitian.⁹

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dipergunakan adalah dengan melakukan studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan semua bahan hukum yang berkaitan untuk memperoleh data objektif dan akurat terkait masalah yang akan dibahas.

Agar dapat menganalisa bahan-bahan hukum yang telah terkumpul kemudian digunakan teknik deskripsi yaitu menguraikan suatu kondisi atau posisi dari proposisi-proposisi hukum atau non-hukum. Setelah bahan hukum dipilih, dan dianalisis secara kualitatif yaitu dengan mengambil untuk melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum. Kemudian bahan hukum tersebut disusun secara sistematis dan logis, artinya ada hubungan atau adanya keterkaitan yang erat antara bahan hukum yang satu dengan bahan hukum yang lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari permasalahan yang diangkat atau hasil dari penelitian yang disajikan secara deskriptif kualitatif.¹⁰

C. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Hak-Hak Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur beberapa hak-hak yang diperoleh karyawan/pekerja dalam sebuah perusahaan, yaitu:

a. Hak memperoleh upah/gaji.

Gaji atau upah adalah tujuan utama dalam mencari pekerjaan karena untuk mensejahterakan kehidupan sebuah keluarga. Hak memperoleh upah atau gaji diatur dalam Pasal 1 angka 30 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

b. Hak mendapatkan Kesempatan dan perlakuan yang sama

Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama berkaitan dengan keadilan bagi seluruh karyawan dan berarti tidak boleh ada diskriminasi dalam sebuah perusahaan. Hal ini di atur dalam Pasal 5 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, dan dalam Pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

c. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja.

Dalam bekerja seorang karyawan tidak hanya mendapatkan penghasilan saja tetapi juga berhak mendapat pelatihan kerja. Pelatihan kerja ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan para karyawannya. Hak pelatihan kerja tertuang dalam Pasal 11 yaitu “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

d. Hak Penempatan Tenaga kerja.

Penempatan kerja dilakukan sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat minat dari si pekerja tersebut. Penempatan tenaga kerja di atur dalam Pasal 31 yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

e. Hak memiliki waktu kerja yang sesuai

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.13.

¹⁰ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung :Alumni, 1986),hlm. 171.

Perhitungan waktu kerja tertuang dalam Pasal 77 ayat (2) adalah sebagai berikut :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

f. Hak untuk mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Seperti yang tertuang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86, yang mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) moral dan kesusilaan; dan
- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

g. Hak mendapatkan kesejahteraan

Para karyawan atau pekerja berhak memperoleh kesejahteraan, kesejahteraan yang dimaksud tertuang dalam Pasal 99 ayat (1) dan (2) yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

h. Hak untuk ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh

Para karyawan atau pekerja dapat membuat atau ikut serta dalam sebuah serikat pekerja, yang mana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah aspirasi untuk para pekerja. Serikat pekerja di atur dalam Pasal 104 ayat (1) yaitu “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

i. Hak untuk cuti

Karyawan berhak untuk memperoleh cuti. Cuti diberikan bagi karyawan agar mereka bisa rehat sejenak dalam pekerjaan atau ada kepentingan yang mendesak yang harus meninggalkan pekerjaan untuk sementara waktu. Dalam Pasal 79 disebutkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh. Untuk jumlah cuti yang diberikan oleh perusahaan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 (satu) tahun secara terus menerus. Selain itu bagi karyawan wanita, terdapat peraturan yang mengatur tentang cuti menstruasi. Cuti menstruasi bagi karyawan wanita tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada saat haid apabila karyawan wanita merasakan sakit dan memberitahu perusahaan yang dijelaskan dalam Pasal 81 ayat (1).

j. Hak khusus karyawan perempuan

Selain cuti menstruasi, seorang perempuan mendapatkan cuti melahirkan dan cuti keguguran bagi perempuan yang mengalami keguguran. Ini tertuang dalam Pasal 82 ayat (1) dan (2). Pada ayat (1) disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pada ayat (2) disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

2. Perlindungan Hukum Hak Karyawan dalam Kaitannya dengan Peraturan Perusahaan yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan di Tempat Lain Ditinjau dari Aspek Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pertama kali istilah perusahaan dalam perundang-undangan terdapat di dalam Pasal 6, 16, dan 36 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), tetapi pengertian secara jelas dari perusahaan itu sendiri tidak termuat dalam KUHD. Sebelumnya terjadi perubahan terhadap KUHD yaitu dalam L.N. 1938-276 yang mulai berlaku pada tanggal 17 Juli 1938, bab kesatu yang berkepalanya: “Tentang pedagang- pedagang dan tentang perbuatan dagang” dan meliputi

Pasal 2, 3, 4, dan 5 telah dihapus. Menurut Chidir Ali, dengan perubahan tersebut dicantumkan istilah baru yaitu perusahaan (*bedrijf; onderneming*), yang di mana pengertian perusahaan jauh lebih luas dari pengertian pedagang berdasar undang-undang yang lama.¹¹

Definisi perusahaan menurut Molengraaff adalah “keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan”.¹² Sama halnya dengan apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia bahwa perusahaan dianggap ada jika kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan terus-menerus dan terang-terangan, terhadap pihak ketiga, dengan maksud untuk mendapat keuntungan di dalam wujud sebuah badan usaha atau wajib untuk memiliki suatu bentuk usaha.

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan jasa dan/atau barang baik nasional maupun multinasional dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya sehari-hari yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pastinya membutuhkan suatu peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan sebagaimana Pasal 1 angka 20. Istilah "peraturan perusahaan" merupakan terjemahan dari *company regulation* beradal dari bahasa Inggris dan *Bedrijf Reglement* dari bahasa Belanda, karena merupakan "peraturan" maka bersifat sepihak dan hanya dibuat oleh pengusaha, sehingga pada dasarnya pengusaha dapat memasukkan apa saja yang diinginkan.¹³ Sesuai ketentuan Pasal 108, pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan bila di perusahaan mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. Ketentuan membuat peraturan perusahaan tersebut tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Isi peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat: a. hak dan kewajiban pengusaha; b. hak dan kewajiban pekerja; c. syarat kerja; d. tata tertib perusahaan; e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Isi dari peraturan perusahaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Dalam satu perusahaan hanya ada satu peraturan perusahaan. Jika dalam perusahaan ada perusahaan induk dan cabang maka dapat dibuat peraturan perusahaan induk yang berlaku umum di seluruh cabang dan peraturan perusahaan turunan di perusahaan cabang yang pelaksanaannya disesuaikan kondisi masing-masing perusahaan cabang. Dalam hal peraturan perusahaan induk telah berlaku, namun dikehendaki adanya peraturan perusahaan turunan di cabang perusahaan, maka selama peraturan perusahaan turunan belum disahkan tetap berlaku peraturan perusahaan induk. Jika perusahaan bergabung dalam satu grup dan masing-masing mempunyai badan hukum sendiri-sendiri, maka peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing pihak. Jika dibuat skema sederhana, proses pembuatan peraturan perusahaan sebagai berikut:¹⁴

- a. Saran/Perbaikan (oleh wakil pekerja);
- b. Dikembalikan ke Perusahaan (oleh wakil pekerja);

¹¹Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung : P.T. Alumni,2011), hlm. 102.

¹²Molengraaff dalam Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2010), hlm.7.

¹³Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012 hlm77.

¹⁴Ari Hermawan, *Kompleksitas Permasalahan Dalam Pembuatan Peraturan Perusahaan di Indonesia*, Jurnal Hukum Perdata, Jurnal Berkala Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, (Vol. 2 No. 1 Thn 2013):10-19

- c. Permohonan Pengesahan (oleh pengusaha kepada Disnakertrans);
- d. Penelitian Kelengkapan Dokumen dan Materi Peraturan Perusahaan (oleh Disnakertrans);
- e. Kelengkapan dan Perbaikan (oleh pengusaha);
- f. Pengesahan (oleh Disnakertrans).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika pembuatan peraturan perusahaan tidak mengikuti alur dan mekanisme tersebut maka dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran dan dapat diberikan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Sanksi denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan atau ganti kerugian kepada pekerja yang dirugikan. Meskipun peraturan perusahaan menjadi otoritas pengusaha, tetapi hal tersebut tidak boleh merugikan pekerja. Untuk maksud itulah, maka masukan dari pekerja terhadap substansi peraturan perusahaan sangat diperlukan, bukan hanya sebagai formalitas belaka. Artinya harus dipahami oleh pengusaha bahwa yang akan menjadi sasaran dan sekaligus pelaku dari peraturan perusahaan salah satunya adalah pekerja. Agar dapat implementatif sesuai tujuan dibuatnya peraturan perusahaan maka sosialisasi dan penjangkaran masukan dari pekerja harus sejak awal proses pembuatannya. Tanpa hal tersebut maka pekerja tidak akan merasa memiliki peraturan perusahaan tersebut

Fenomena atau isu hukum baru di bidang ketenagakerjaan Indonesia terus berkembang dan terjadi hingga muncul berbagai pemberitaan yang beragam dimana salah satunya adalah adanya larangan bagi karyawan perusahaan untuk melamar pekerjaan di tempat lain. Seperti contoh ketika dibukanya penerimaan/pendaftaran CPNS, maka otomatis semua orang berkesempatan untuk mendaftar dan mengikuti seleksi CPNS tersebut.¹⁵ Namun pada kenyataannya ada beberapa perusahaan yang melarang karyawannya untuk melamar pekerjaan bahkan sampai menerapkan sanksi berupa pembayaran penalti bagi karyawannya, mengundurkan diri atau diberhentikan jika nekat mengikuti tes CPNS tersebut dengan alasan melanggar tata tertib karyawan sebuah perusahaan. Sedangkan si karyawan sendiri tidak mengetahui jika ada peraturan tersebut, karena pada kontrak/perjanjian kerja tidak ada pasal atau klausul yang berbunyi seperti itu. Pihak manajemen perusahaan pun terkadang bersikukuh bahwa aturan itu ada, tapi memang belum disosialisasikan, sehingga pihak perusahaan pada akhirnya seringkali memberikan dua pilihan, yakni pertama si karyawan mengundurkan diri atau dipecat jika melanjutkan mengikuti tes CPNS, dan pilihan kedua tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut dengan catatan pemotongan masa kerja dan bonus (otomatis pemotongan penghasilan).

Apabila dikaji dari aspek Perundang-undangan yang berlaku khususnya terkait dengan hukum ketenagakerjaan, bahwasannya tidak ada aturan yang mengatur larangan pekerja untuk mendaftar tes menjadi CPNS pada Undang-Undang Ketenagakerjaan serta aturan pelaksana lainnya. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Jadi artinya, sah-sah saja jika seorang karyawan sebuah perusahaan melamar CPNS. Kemudian, terkait dengan pilihan yang diberikan oleh perusahaan, perlu diketahui bahwa untuk mengundurkan diri karyawan harus atas permintaan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha sebagaimana di atur dalam Pasal 154 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

¹⁵Dimas Hutomo, “Hukumnya Jika Perusahaan Melarang Karyawannya Melamar di Tempat Lain”, <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5bced0daca998/hukumnya-jika-perusahaan-melarang-karyawannya-melamar-di-tempat-lain/>>, diakses pada tanggal 25 Februari 2021 pukul 10.00 WITA.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”

Berdasarkan pasal tersebut, maka PHK karena mendaftar CPNS (mencari pekerjaan baru) tidak termasuk alasan dilarangnya PHK, berarti perusahaan boleh melakukan PHK. Akan tetapi seharusnya hal tersebut tidak dilakukan oleh pengusaha karena berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pindah pekerjaan merupakan hak dari pekerja dan jika perusahaan mencantumkan larangan mendaftar CPNS tersebut dalam tata tertib kerja, itu berarti telah bertentangan dengan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam kaitannya dengan ketentuan yakni “dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, apabila perusahaan tetap melakukan PHK, maka karyawan mendapatkan uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima, serta PHK hanya bisa terjadi berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah dilakukan perundingan bipartit dan tripartit (mediasi) berdasarkan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jadi, PHK dapat dilakukan oleh perusahaan atas dasar karyawan mendaftar kerja. Namun perusahaan tidak boleh melarang karyawan untuk mendaftar kerja di tempat lain karena hal ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Saat ini, Disnakertrans wilayah atau kabupaten bahkan telah melarang perusahaan untuk menghambat para pekerjanya mengikuti CPNS. Disnakertrans memastikan akan ada sanksi tegas kepada perusahaan ataupun rumah sakit dan badan usaha. Jika kedapatan menghambat apalagi melarang karyawannya untuk mengikuti seleksi CPNS, seperti yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Cirebon dimana Kepala Disnakertrans Kabupaten Cirebon (Abdullah Subandi) kepada Radar Cirebon mengatakan pihaknya melarang jika ada perusahaan, rumah sakit ataupun badan usaha lainnya yang menghambat para karyawannya untuk mengikuti seleksi CPNS. Apalagi kalau sampai terjadi penahanan ijazah karyawan atau buruh. Di samping itu Kepala Disnakertrans Kabupaten Cirebon meminta perusahaan untuk tidak sama

sekali melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada menghambat karyawannya untuk ikut CPNS.¹⁶

Dalam prakteknya saat ini di lapangan, ada juga perusahaan yang mentolerir jika karyawannya diketahui masih sebatas mencari atau masih dalam proses mendaftar saja dan pihak manajemen hanya memberikan teguran lisan maupun peringatan tertulis dengan berbagai pertimbangan. Pertimbangan keterbukaan antara perusahaan dan karyawan pada dasarnya memegang peran penting sehingga perusahaan dapat menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perusahaan begitu juga sebaliknya. Namun, jika pada akhirnya karyawan yang melamar pekerjaan ditempat lain telah diterima pada perusahaan/kantor (tempat kerja yang baru), maka karyawan yang bersangkutan wajib untuk menegosiasikan segera terkait pengunduran diri di kantor lama, sehingga dalam hal ini antara karyawan dan perusahaan terjalin manajemen komunikasi yang baik serta tidak saling merugikan.

D. Simpulan

Berdasarkan atas pembahasan di atas, maka simpulan yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum hak-hak karyawan telah diatur secara jelas dan rinci dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak tersebut terdiri dari: a) hak memperoleh upah/gaji; b) hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama; c) hak untuk mendapatkan pelatihan kerja; d) hak penempatan tenaga kerja; e) hak memiliki waktu kerja yang sesuai; f) hak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja; g) hak mendapatkan kesejahteraan; h) hak untuk ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh; i) hak untuk cuti; dan j) hak khusus karyawan perempuan.
2. Apabila dikaji dari aspek Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 31, bahwasannya setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Maka, bagi perusahaan yang melarang karyawannya melamar bekerja di tempat lain tentu telah melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan terlebih apabila peraturan perusahaan yang dibentuk tidak disosialisasikan ataupun dijabarkan dengan jelas dalam substansi perusahaan yang mengatur syarat dan tata tertib karyawan dalam surat perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang

Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN. 39 Tahun 2002

Jurnal

Adam, Latif, “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas”, *Jurnal Kependudukan Indonesia*, (Vol. 11 No. 2, Desember 2016).

Buku

Ali, Chidir, *Badan Hukum*, Bandung : P.T. Alumni, 2011.

Arsyad, Lincolin, *Ekonomi Pembangunan*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Fajar, Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif&Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2010.

¹⁶ Den, “Perusahaan Hambat Karyawan Ikut CPNS, Disnakertrans Ancam Beri Sanksi Tegas”, <<https://www.radarcirebon.com/2018/10/01/perusahaan-hambat-karyawan-ikut-cpns-disnakertrans-ancam-beri-sanksi-tegas/>>, diakses pada tanggal 25 Februari 2021 pukul 10.00 WITA.

- Hanitijo, Ronny Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia Cetakan I, 1983.
- Husni, Lalu dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010
- Johnan, Bahder Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Alumni, 1986.
- Mahmud, Peter Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, Edisi I, Cetakan V, 2009.
- Molengraaff dalam Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2010.
- Ranuhandoko, *Terminologi Hukum*, Jakarta: Grafika, 2003.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Website

- Hutomo, Dimas, “Hukumnya Jika Perusahaan Melarang Karyawannya Melamar di Tempat Lain”, <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5bced0daca998/hukumnya-jika-perusahaan-melarang-karyawannya-melamar-di-tempat-lain/>>, diakses pada tanggal 25 Februari 2021 pukul 10.00 WITA.
- Den, “Perusahaan Hambat Karyawan Ikut CPNS, Disnakertrans Ancam Beri Sanksi Tegas”, <<https://www.radarcirebon.com/2018/10/01/perusahaan-hambat-karyawan-ikut-cpns-disnakertrans-ancam-beri-sanksi-tegas/>>, diakses pada tanggal 25 Februari 2021 pukul 10.00 WITA.

BIODATA PENULIS

Nama : Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, S.H., M.Hum.
TTL : Denpasar, 22 Agustus 1990
Pendidikan Terakhir: S2 (Magister Ilmu Hukum) Pascasarjana
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Pekerjaan : Dosen Fakultas Hukum Unmas Denpasar
Alamat : Jalan Pancoran 1 No 4, Sading, Badung- Bali
Email : madeayudp@gmail.com

BIODATA PENULIS

Nama : Ni Putu Noni Suharyanti, S.H., M.H.
TTL : Mataram, 4 Januari 1990

Pendidikan Terakhir : S2 (Magister Ilmu Hukum) Pascasarjana
Universitas Udayana
Pekerjaan : Dosen Fakultas Hukum Unmas Denpasar
Alamat : Jalan Gunung Karang I Nomor 1 Denpasar Bali
Email : nonisuharyantifh@unmas.ac.id