



**TINJAUAN TERHADAP PENJATUHAN SANKSI YANG DIBERIKAN  
PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI  
SEBELUM BERAKHIRNYA MASA KONTRAK  
(STUDI PT. BANK MANDIRI (PERSERO), TBK PUSAT PALANGKA  
RAYA)**

**Venia Miranda Dewi Hascaryo\***, Solechan, Nabitatus Sa'adah  
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
E-mail : [VeniaMiranda97@gmail.com](mailto:VeniaMiranda97@gmail.com)

**Abstrak**

Penjatuhan sanksi sangat berperan penting dalam dunia pekerjaan. Penjatuhan sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak tidak semuanya sama. Penjatuhan sanksi yang diberikan dapat dilihat apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan, pelanggaran, dan bahkan sampai merugikan perusahaan akan dikenakan atau diberikan sanksi dan denda sesuai dengan apa yang sudah menjadi peraturan di Bank Mandiri dan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal pemberian kewenangan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak pada Bank Mandiri telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemberian sanksi kepada pekerja yang mengundurkan diri diwajibkan untuk mengganti ganti rugi sesuai dengan denda yang sudah ditentukan pada masing-masing bagian pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Bank Mandiri untuk mendapatkan haknya terkait dengan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak yaitu dengan cara pengusaha hanya menginginkan pertanggung jawaban dari pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati dan ditanda tangani oleh pekerja.

**Kata Kunci :** Penjatuhan Sanksi; Mengundurkan Diri; Kontrak; PT. Bank Mandiri

**Abstract**

*Imposition of sanctions is very important in the world of work. The sanctions imposed by companies on workers who resign before the end of the contract period are not all the same. Imposition of sanctions can be seen if the employee makes mistakes, violations, and even to the detriment of the company will be imposed or given sanctions and fines in accordance with what has become a regulation in Bank Mandiri and the provisions of Act Number 13 of 2003 concerning Employment. The results showed that in terms of granting authority to impose sanctions on workers who resigned before the end of the contract period at Bank Mandiri was in accordance with statutory regulations. Imposing sanctions for resigning workers is obliged to compensate in accordance with fines that have been determined in each section of work. Efforts that can be made by Bank Mandiri to obtain their rights related to workers who resign before the end of the contract period is by means of the employer only wants accountability from workers in accordance with work agreements that have been agreed and signed by workers.*

**Keywords :** *Imposition of Sanctions; Resign; Contract; PT. Mandiri Bank*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Beberapa pengusaha menyadari bahwa aset yang paling terpenting di dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) akan dikelola dengan baik dan profesional apabila tuntutan kemajuan bisnis dapat dilakukan secara seimbang, yang dapat berkembang dan tumbuh secara produktif<sup>1</sup>.

Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan juga memiliki tujuan yaitu untuk mengusahakan agar setiap orang yang bekerja agar mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk dirinya sendiri maupun untuk kebutuhan keluarganya<sup>2</sup>.

Banyak masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh

berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah”.

Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari Undang-Undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungannya dengan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan merupakan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, yang artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati dan dipatuhi<sup>3</sup>. Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua yakni PKWT dan PKWTT.

Suatu perusahaan, sebelum melakukan kegiatan yang melibatkan antara pekerja dengan pengusaha, diperlukan adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua. Dalam perjanjian kerja ini, pekerja atau buruh harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak pertama serta dibawah penguasaannya dan kekuasaannya, selanjutnya pengusaha harus memberikan kepada pekerja/buruh berupa upah yang sesuai<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), halaman 140

<sup>2</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1988), halaman 19

---

<sup>3</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)

<sup>4</sup> Sofyan S Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan sesuai dengan yang di harapkan, tidak selalu berjalan dengan baik dan harmonis. Terkadang timbul adanya perselisihan antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha tentang permasalahan upah atau sesuatu hal yang menyangkut lingkungan pekerjaan sehingga membuat adanya rasa ketidaknyamanan pada saat bekerja. Hal ini dimungkinkan karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan antara satu dengan yang lainnya, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak tertutup kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja atau terjadinya *turnover*.

*Turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena keputusan dari karyawan itu sendiri, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover* ini dapat terjadi diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya, tidak betah bekerja, tidak nyaman dalam lingkungan kerja, tidak bisa atau tidak mampu bekerja, tidak cocok dengan pekerjaannya, ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, bahkan alasan keluarga. *Turnover* mengakibatkan kurangnya tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian lain serta akan ada pengeluaran biaya tambahan dalam melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Akan tetapi

karyawan yang hendak berhenti dari perusahaan harus memenuhi prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan tidak memenuhi kriteria atau melanggar prosedur yang sudah ada, maka akan mendapatkan sanksi. Salah satu perusahaan yang memberikan sanksi atau *penalty* terkait dengan karyawan yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak adalah Bank Mandiri.

*PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk* merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang produk dan jasa perbankan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundangan. Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pengalaman Bank Mandiri tidak dapat dipisahkan dari perjalanan panjang 4 bank milik pemerintah, meliputi : Bank Ekspor Impor Indonesia yang berdiri pada tahun 1824 dan aktif dalam kegiatan perbankan sejak tahun 1870, Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya yang berawal dari kegiatan *De Nationale Handelsbank NV* hingga menjadi Bank Umum Negara di tahun 1959 dan Bank Pembangunan Indonesia diawali dari bergabungnya Bank Industri Negara (BIN) yang telah mengembangkan sektor-sektor ekonomi di Indonesia sejak tahun 1951. Pada bulan Juli 1999, 4 bank pemerintah tersebut yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank

Pembangunan Indonesia, dilebur menjadi Bank Mandiri<sup>5</sup>.

Bank Mandiri adalah salah satu perusahaan yang memberikan kewenangan untuk memberlakukan sistem penjatuhan sanksi, yang memiliki 4 tahapan terikat yaitu Kelas 3 bulan, *On the Job Training* (OJT) 3 bulan, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 6 bulan, dan Ikatan dinas selama 3 tahun. Dengan ganti rugi atau denda yang berbeda-beda dan akan turun setiap tahunnya, mulai dari 200 juta, 150 juta hingga 100 juta.

Pada faktanya masih ada pekerja yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan sebelum masa kontrak berakhir. Salah satunya adalah PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Kantor Pusat Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Faktor utama yang mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan di Bank Mandiri adalah akibat dari tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Salah satunya adalah karyawan yang bekerja dibagian *Marketing* merasa tidak mampu dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan dapat disebabkan oleh *stres* kerja.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk diberikan kewenangan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pekerja yang mengundurkan

diri sebelum berakhirnya masa kontrak ?

2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk untuk mendapatkan haknya terkait dengan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak ?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui dan menambah wawasan bagi para pekerja/buruh yang hendak mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan agar terciptanya keharmonisan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

### 1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan kontribusi dan memperkaya kajian teori dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan perjanjian kerja yang ada di perusahaan Kota Semarang.

### 2. Manfaat Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pengembangan pola pikir pengusaha agar lebih selektif dan teliti

<sup>5</sup><https://www.bankmandiri.co.id/documents/38265486/38265681/Bank+Mandiri+2015+Annual+Report+-+Indonesia.pdf/b5571c68-389d-36e7-f710-92d1bee3fa49>

- hususnya dalam keputusan hubungan kerja dan perjanjian kerja agar terciptanya keharmonisan antara pengusaha dengan pekerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pengembangan pola pikir pekerja supaya lebih memahami tentang prosedur perusahaan agar tidak adanya penjatuhan sanksi yang diberikan oleh perusahaan.

## II. METODE

### A. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian *juridis empiris* yaitu penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di dalam masyarakat<sup>6</sup>.

### B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini termasuk penelitian *deskriptif analitis* yaitu penelitian yang dimaksud untuk menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.

### C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Kantor Pusat Palangka Raya, Kalimantan Tengah.

<sup>6</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), halaman 15

### D. Sumber Data

Dalam penelitian *hukum* ini peneliti menggunakan beberapa sumber data yaitu :

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder
  1. Bahan Hukum Primer
  2. Bahan Hukum Sekunder
  3. Bahan Hukum Tersier

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kewenangan Menjatuhkan Sanksi terhadap Pekerja yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hubungan kerja yang dibuat berdasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun<sup>7</sup>.

Artinya, masa kontrak PKWT paling lama adalah 3 tahun. Namun, kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja yang bersangkutan dapat menyepakati pembaruan PKWT setelah masa

<sup>7</sup> Syiti Romalida, *Bagaimana Aturan Karyawan Kontrak Mengundurkan Diri Saat Jangka Waktu PKWT Belum Berakhir?*, diakses dari <https://www.gadjian.com/blog/2019/08/28/bagaimana-aturan-karyawan-kontrak-mengundurkan-diri-saat-jangka-waktu-pkwt-belum-berakhir/>, pada tanggal 28 Agustus 2019

tenggang 30 hari dari masa berakhirnya perjanjian. PKWT baru hanya boleh dibuat sekali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun.

Apabila pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak, maka pekerja tersebut diwajibkan untuk membayarkan ganti rugi kepada pengusaha sesuai dengan ketentuan yang mengatur yaitu Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya waktu perjanjian kerja.

Sebelum memutuskan untuk mengundurkan diri, pekerja terlebih dahulu harus memahami, mempelajari dan mengetahui isi surat perjanjian kerja yang ada di perusahaan tersebut. Apakah perjanjian kerja tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jika jenis perjanjian tersebut adalah PKWT, tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sehingga jika suatu PKWT memuat syarat tersebut, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan menjadi batal demi hukum, apabila jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam

PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan perjanjian dengan model PKWT juga tidak mengenal adanya uang pesangon. Namun berbeda dengan perjanjian PKWTT, dapat mensyaratkan masa percobaan kerja dalam jangka waktu paling lama tiga bulan. Selama masa percobaan tersebut pengusaha tidak boleh mengupah pekerja di bawah upah minimum yang berlaku dan pihak yang mengakhiri mempunyai hak untuk mendapatkan uang pesangon. Begitu juga perusahaan tidak wajib memberikan kompensasi. Harus memastikan di dalam perjanjian kerja, apakah ada ketentuan mengenai penjatuhan sanksi jika terjadinya pengunduran diri pada periode waktu tertentu atau tidak<sup>8</sup>.

Hal tersebut sama dengan peraturan yang ada di Bank Mandiri, prosedur pengajuan pengunduran diri harus dilakukan 30 (tiga puluh) hari sebelumnya ke bagian *Human Resource Departement* (HRD), hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri (tanggal terakhir bekerja), pengusaha harus memberikan jawaban atas permohonan pengunduran diri tersebut. Apabila pengusaha tidak memberikan jawaban dalam batas waktu 14 (empat belas) hari yang

---

<sup>8</sup> <https://www.karyaone.co.id/blog/masa-percobaan-kerja/>

sudah ditentukan, maka pengusaha dianggap telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut menurut Pasal 26 ayat (3) dan (4) Kepmenakertrans 78/2001. Sedangkan untuk pekerja Manager, Officer pada Bank Mandiri dilakukan 3 bulan sebelumnya, dikarenakan hal ini sudah menjadi ketentuan peraturan yang ada di Bank Mandiri Palangkaraya, hal tersebut disampaikan oleh Budhy Nugraha Sutisna selaku Human Capital dan General Affair Officer PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Palangka Raya, Kalimantan Tengah<sup>9</sup>.

Alasan khusus mengapa PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk memberikan penjatuhan sanksi terhadap pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak dikarenakan, agar semua pekerja tersebut tidak dengan mudah untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Dengan berbagai macam alasan salah satunya adalah tidak betah bekerja, tidak nyaman dalam lingkungan kerja, tidak bisa atau tidak mampu bekerja, tidak cocok dengan pekerjaannya, ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, bahkan alasan keluarga. Tetapi PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk pun selalu memberikan dukungan, *support*, bahkan memberikan kelonggaran kepada pekerja baru yang tidak adanya perkembangan selama 1 bulan sampai 3 bulan dalam bekerja, tetapi masuk dalam bulan ke 4 sampai bulan ke 6 sudah harus

adanya peningkatan dalam bekerja dan lepas dari pendampingan<sup>10</sup>.

Berbeda dengan pekerja yang bergerak dibidang *Sales Marketing Card Officer* PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk di bulan ke 3 tidak mengharuskan pekerja tersebut untuk menutup *omset* penjualan dan perusahaanpun masih memberikan kesempatan dan dorongan kepada pekerja *Sales Marketing Card Officer* untuk mengetahui, mengenali dan mempelajari dengan baik bagaimana cara untuk memasarkan produk yang akan dipromosikan kepada calon *customer* atau pelanggan<sup>11</sup>.

Maka dari hal itu, dapat dilihat dari penjelasan diatas bahwa PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk memberlakukan penjatuhan sanksi kepada pekerja, untuk mencapai Visi dan Misi perusahaan yang selama ini menjadi pedoman bagi seluruh anggota yang bekerja di Bank Mandiri, agar terciptanya rasa kedamaian, kenyamanan selama bekerja dalam perusahaan. Selain itu juga menjadi salah satu cara agar tidak dapat memicu tingginya angka *Turnover*, tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia.

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Budhy Nugraha Sutisna, sebagai *Human Capital dan General Affair Office*, tanggal 12 Oktober 2019, di Semarang

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Budhy Nugraha Sutisna, sebagai *Human Capital dan General Affair Office*, tanggal 12 Oktober 2019, di Semarang

<sup>11</sup> Wawancara dengan Nurul Septiyani Eka Putri, sebagai *Sales Marketing Card Officer*, tanggal 12 Oktober 2019, di Semarang

**B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Bank Mandiri Untuk Mendapatkan Haknya Terkait Dengan Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak**

Dalam lingkungan perusahaan, pengunduran diri merupakan hal yang sudah sering terjadi. Terjadinya pengunduran diri ini merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan, karena dengan adanya hal tersebut dapat membuat kerugian yang akan di alami oleh perusahaan itu sendiri, apalagi jika pekerja yang mengundurkan diri adalah pekerja yang memang mempunyai kinerja yang baik untuk perusahaan. Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan kesejahteraan yang terbaik bagi karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Pergantian karyawan yang disebabkan oleh pengunduran diri, akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya terdapat berbagai macam alasan seseorang mengajukan pengunduran diri, penyebab yang paling utama dan yang paling sering dijumpai di lingkungan kerja hingga dapat menyebabkan karyawan mengajukan pengunduran diri atau berhenti bekerja yaitu merasa tidak pernah dihargai oleh atasannya, Beban pekerjaan yang tidak berbanding lurus dengan besaran gaji yang diterima, Perusahaan mempromosikan orang yang salah,

Suasana kerja yang menjadi tidak menyenangkan<sup>12</sup>.

Oleh sebab dari hal itu, upaya pencegahan untuk mengantisipasi agar tidak terjadinya pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja antara lain untuk saling terbuka satu sama lain, yang dimaksud saling terbuka satu sama lain adalah membangun komunikasi antara pengusaha terhadap pekerja, hal tersebut merupakan hal yang paling penting dalam sebuah pekerjaan di perusahaan, alasan yang kedua adalah mengajak untuk merasa saling memiliki, salah satu yang dapat menjadi motivasi utama bagi seorang pekerja tentunya kepercayaan yang telah diberikan dalam menjalankan pekerjaannya, yang ketiga memberikan *reward* lebih untuk karyawan terbaik, dengan memberikan *reward* kepada pekerja terbaik maka akan membuat pekerja itu sendiri merasa bangga dan merasa dihargai oleh atasannya atas pekerjaan yang telah diberikan selama ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti maka PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk pusat Palangka Raya, Kalimantan Tengah tidak pernah memperpanjang masalah sampai keranah Hukum dan jika memang masalah tersebut masih bisa diatasi oleh perusahaan. Bahkan perusahaan pun sudah menjelaskan kepada pekerja baru tentang aturan yang berlaku di PT. Bank Mandiri

---

<sup>12</sup> Cucum Suminar, *Ini Penyebab Karyawan Terbaik "Resign"?*, diakses dari <https://www.kompasiana.com/cucum-suminar/56adece38e7e618515c3bac2/ini-penyebab-karyawan-terbaik-resign?page=all#sectionall>

(Persero), Tbk memberlakukan sistem penjatuhan sanksi dengan denda yang berbeda-beda untuk setiap pekerjaannya. Apabila jika terjadinya masalah yang dapat merugikan perusahaan, maka Bank Mandiri hanya menginginkan pertanggung jawaban dari pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati di awal dan perusahaan akan langsung merekrut pekerja baru yang memang ingin bekerja dengan baik bersama perusahaan<sup>13</sup>.

PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk memberlakukan penjatuhan sanksi tidak hanya pada pekerja yang ingin mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis saja, tetapi juga memberlakukan penjatuhan sanksi terhadap pekerja yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan yang sudah ada. Misalnya pekerja menggelapkan uang perusahaan, melakukan pelecehan seksual dengan pekerja lain, dan lain-lain.

Menurut Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penjatuhan sanksi kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis dapat dikenakan sanksi yaitu pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, diwajibkan untuk membayar ganti rugi karena dianggap telah merugikan perusahaan dan akan dikenakan denda yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya.

Sedangkan penjatuhan sanksi yang diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan disiplin pegawai dapat dikenakan sanksi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan perusahaan terhadap pekerja. Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja tersebut melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 (tiga) kali berturut-turut, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 (surat peringatan tiga) secara langsung atau langsung dilakukannya proses pemecatan. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, karena masing-masing setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Tidak hanya akan dijatuhkan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan memberikan surat peringatan saja, tetapi pekerja yang melanggar peraturan perusahaan akan dikenakan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perusahaan seperti mutasi, memindahkan seorang

<sup>13</sup> Wawancara dengan Budhy Nugraha Sutisna, sebagai *Human Capital dan General Affair Office*, tanggal 12 Oktober 2019, di Semarang

karyawan ke jabatan dan tugas yang lebih rendah dan berbeda dibanding pekerjaan sebelumnya. Mutasi bisa dilakukan dalam perusahaan, atau dikirim ke daerah lain di mana sebuah perusahaan memiliki banyak cabang.

Sanksi yang kedua adalah penurunan jabatan, penurunan jabatan atau *demosi* juga sering dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dianggap melanggar kebijakan perusahaan. Biasanya penurunan ini dilakukan setelah perusahaan mengkaji dengan hati-hati dan memiliki bukti kuat bahwa karyawan tersebut memang harus didemosikan.

Sanksi yang ketiga pencabutan tunjangan, penerapan jenis sanksi ini dilakukan pihak perusahaan apabila karyawan menerima tunjangan menyalahi aturan yang telah ditetapkan bersama. Pencabutan tunjangan berarti seorang karyawan tidak lagi menerima fasilitas penunjang dari perusahaan seperti mobil, rumah, dan sebagainya karena karyawan tidak memenuhi kewajibannya atau melakukan kesalahan dengan mempergunakan wewenangnya.

Sanksi lainnya adalah dipaksa mengundurkan diri, karyawan dipaksa mengundurkan diri dengan menandatangani surat pengunduran diri. Biasanya perusahaan melakukan hal ini untuk menghindari pembayaran kompensasi PHK dan nama baik karyawan yang melakukan kesalahan akan terjaga, sehingga bisa mencari pekerjaan di tempat lain. Sanksi ini bisa disebut sebagai *win-win solution* antara perusahaan dengan karyawannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa penjatuhan sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pekerja tidak semuanya sama. Penjatuhan sanksi yang diberikan dapat dilihat apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan, pelanggaran, dan bahkan sampai merugikan perusahaan akan dikenakan atau diberikan sanksi denda sesuai dengan apa yang sudah menjadi peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dengan menggunakan cara memawancara salah satu *staff* yang sudah bekerja selama 1 tahun di Bank Mandiri yang berada di Palangkaraya, Kalimantan Tengah sebagai *Sales Marketing Card Officer* bernama Nurul Septiyani Eka Putri, pekerja merasa keberatan dengan adanya peraturan penjatuhan sanksi dan denda yang sudah di tentukan oleh Bank Mandiri, akan tetapi dengan berjalannya waktu pekerja merasakan bahwa dengan adanya peraturan tersebut pekerja tidak akan melanggar, mematuhi, dan akan menjalankan peraturan yang sudah ada dengan sebaik-baiknya<sup>14</sup>.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat disimpulkan :

1. Perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk pusat Palangka Raya, Kalimantan Tengah diberikan kewenangan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pekerja yang mengundurkan

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Nurul Septiyani Eka Putri, sebagai *Sales Marketing Card Officer*, tanggal 12 Oktober 2019, di Semarang

diri sebelum berakhirnya masa kontrak, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memawajibkan kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa kontraknya selesai harus membayarkan ganti rugi sesuai dengan denda yang sudah ditentukan pada masing-masing bagian pekerjaan agar semua pekerja tersebut tidak dengan mudah untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, agar dapat mencapai Visi dan Misi perusahaan yang selama ini menjadi pedoman bagi seluruh anggota yang bekerja di Bank Mandiri, agar terciptanya rasa kedamaian, kenyamanan selama bekerja dalam perusahaan, dan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi No.KEP.DIR. 029/2001 tanggal 25 September 2001 tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pengusaha untuk mendapatkan haknya, terkait dengan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya masa kontrak pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk pusat Palangka Raya, Kalimantan Tengah tidak pernah memperpanjang masalah sampai keranah Hukum dan jika memang masalah tersebut masih bisa diatasi oleh perusahaan. Dampak permasalahan hukum perdata maupun pidana yang diterima Bank Mandiri melalui

proses hukum tidak signifikan, karena Bank telah melakukan proses mitigasi yang dilakukan oleh *Unit Legal* yang berada dibawah *Risk Management & Compliance*. Bahkan perusahaan pun sudah menjelaskan kepada pekerja baru tentang aturan yang berlaku di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk memberlakukan sistem penjatuhan sanksi dengan denda yang berbeda-beda untuk setiap pekerjaannya. Apabila jika terjadinya masalah yang dapat merugikan perusahaan, maka Bank Mandiri hanya menginginkan pertanggung jawaban dari pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati di awal dan perusahaan akan langsung merekrut pekerja baru yang memang ingin bekerja dengan baik bersama perusahaan.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), halaman 15
- Cucum Suminar, *Ini Penyebab Karyawan Terbaik "Resign"?*, Available : <https://www.kompasiana.com/cucum-suminar/56adece38e7e618515c3bac2/ini-penyebab-karyawan-terbaik-resign?page=all#sectionall>
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya*,



(Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1988), halaman 19

Syiti Romalida, *Bagaimana Aturan Karyawan Kontrak Mengundurkan Diri Saat Jangka Waktu PKWT Belum Berakhir?*, Available : <https://www.gadjian.com/blog/2019/08/28/bagaimana-aturan->

[karyawan-kontrak-mengundurkan-diri-saat-jangka-waktu-pkwt-belum-berakhir/](#), pada tanggal 28 Agustus 2019

Sofyan S Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), halaman 140