

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Bekerja merupakan bagian dari hidup setiap orang. Bekerja mengandung nilai tukar tertentu baik yang materiil maupun immateriil. Nilai tukar yang materiil antara lain uang yang dapat dibelanjakan untuk biaya-biaya hidup. Pasal 27 ayat (2) Perubahan Keempat Undang-undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Lebih lanjut Pasal 28D menyatakan “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

Orang dapat bekerja dengan mengolah apa yang dimilikinya seperti kebun atau perusahaan sendiri. Namun orang dapat bekerja di kebun atau perusahaan orang lain dengan syarat-syarat atau perjanjian tertentu, misalnya dengan bagi hasil panen atau diberikan upah harian, upah mingguan atau upah bulanan. Tentang “kerja” Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kerja itu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah.<sup>1</sup> Oleh Karena itu Negara menjamin segala hak-hak dan kewajiban setiap warga negara dalam bekerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, apabila terjadi perselisihan atau beda penafsiran mengenai hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditandatangani kedua belah.

Pada Pasal 59 UU.No.13 Thn 2003 Tentang KetenagaKerjaan diatur dengan jelas mengenai apa saja yang menjadi syarat-syarat yang harus dipenuhi apabila Pengusaha ingin membuat Perjanjian Kerja Waktu tertentu. Begitu juga pada Pasal 156 ayat (1) dari undang-undang ketenaga

---

<sup>1</sup> Anton M. Moeliono, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, Oktober 1988), hal. 428.

kerjaan diatas diatur dengan jelas hak-hak terukur dari pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja baik pekerja yang menjalin hubungan kerja secara Perjanjian Waktu Tidak tertentu (PKWTT), maupun yang menjalin hubungan kerja secara Perjanjian Kerja Tertentu (PKWT). Tetapi banyak pekerja yang belum menyadari hak-haknya tersebut dan pihak-pihak perusahaan cenderung tidak taat terhadap aturan undang-undang tersebut sebagai contoh kasus yang pernah dialami penulis saat bekerja sebagai penagihan utang atau *Debt collection* yang disediakan oleh salah satu bank ternama di Indonesia hingga berakhir dengan Putusan KASASI No. 1304/K.Pdt.SUS.PHI/2020.

Berikut kronologinya: Pada tanggal 2 Oktober 2017 ditandatangani kontrak berupa **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** antara Penulis dengan pihak bank Standard Chartered Bank di Jakarta.

. Isi perjanjian atau kontrak ini antara lain mulai bekerja pada tanggal 16 Oktober 2017. Upah atau gaji pokok sebesar Rp.3.523.638,00 kotor per bulan yang dibayarkan setiap bulan dan normalnya pada tanggal 24 setiap bulan kalender atau jika tanggal 24 jatuh bukan pada tanggal hari kerja, pembayaran biasanya akan dilakukan pada hari kerja terakhir sebelumnya. Masa berlakunya adalah satu tahun yaitu dari tanggal 16 Oktober 2017 sampai dengan 15 Oktober 2018.

Tanggal 15 Oktober 2018 adalah tanggal jatuh tempo berakhirnya perjanjian pertama, tetapi pihak perusahaan pada tanggal 24 September 2018 membuat kontrak atau perjanjian untuk periode 16 Oktober 2018 sampai dengan 15 Oktober 2019. Pihak perusahaan menandatangani pada tanggal 24 September 2018, dan sehari kemudian yaitu pada tanggal 25 September memberitahukan kepada Penulis. Kontrak baru ini disetujui. Besar upah atau gaji pokok yang sebelumnya sebesar **Rp. 3.523.638** kotor untuk setiap bulan dinaikkan perusahaan menjadi **Rp. 4.714.286** kotor, sekaligus mendorong penulis untuk melanjutkan studi keperguruan tinggi demi masa depan yang lebih baik.

Bidang yang disukai adalah hukum. Fakultas hukum Universitas Kristen Indonesia di Jakarta yang dipilih. Lamaran atau pendaftaran diterima dan mulai kuliah pada bulan Februari tahun 2018 dan mulai tertarik kuliah mengenai hukum perjanjian, di mana yang menjadi syarat-syarat sah suatu perjanjian disebut dalam Pasal 1320 BW, yaitu (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, (2) cakap untuk membuat suatu perjanjian, (3) suatu hal tertentu, (4) suatu sebab yang halal<sup>2</sup>. Sembari bekerja, saya juga harus aktif kuliah sampai tamat atau dapat gelar sarjana atau S.1, kalau tidak selesai tanggung malu besar.

Tak disangka, tak diduga, **baru kuliah semester kedua**, pada tanggal 15 Oktober 2019, hari jatuh tempo kontrak kerja untuk periode 16 Oktober 2018 sampai dengan 15 Oktober 2019, pihak perusahaan meminta penulis untuk mengisi surat pernyataan mengundurkan diri. Hati terhentak disertai tanda tanya, mengapa pihak perusahaan menyuruh untuk mengisi form pengunduran diri dengan argumentasi kontrak kerja sudah berakhir? Pikiran bekerja dan dengan mulut penulis katakan “**menolak**”. Keberanian untuk berargumentasi dengan atasan dengan mengatakan bahwa status PKWT yang dibuat itu menyalahi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (2) bahwa “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*<sup>3</sup>.” Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditandatangani, oleh kedua belah pihak tidak boleh bertentangan isinya dengan peraturan perundang-undangan lain yang lebih tinggi tingkat kedudukannya<sup>4</sup>. Pekerjaan penagihan atau *debt collection* merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, tidak bisa selesai dalam waktu tiga tahun, akan tetap ada selama perusahaan masih beroperasi sehingga tidak bisa menjadi obyek PKWT. Pihak perusahaan berargumentasi bahwa hal yang dilakukannya sesuai dengan

---

<sup>2</sup> H. Ridwan Syahrani, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata* (Bandung: P.T. Alumni, Edisi revisi, 2013), hal. 205.

<sup>3</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, Edisi kedua, 2020), hal. 96.

<sup>4</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), hal. 54.

Perjanjian. Di hari berikutnya, tanpa didampingi seorang penasehat hukum pada tanggal 16 Oktober 2019, dilakukan perundingan Bipartit.

Upaya penyelesaian melalui Bipartit ini dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi “Perselisihan Hubungan industrial **WAJIB** diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pendirian dan sikap dari masing-masing pihak dalam kasus yang penulis alami adalah sebagai berikut:

- a. Pihak pengusaha, pekerja diputuskan hubungan kerjanya (di-PHK) dengan perusahaan tanpa pesangon karena sudah habis masa kontrak dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- b. Pihak pekerja yakni penulis skripsi ini, tidak menerima di-PHK karena sudah merasa berstatus pekeja dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) ketika pertama kali menandatangani kontrak kerja dengan pihak perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat 2 dan ayat 7.)<sup>5</sup> terkait KUH Perdata Pasal 1320)<sup>6</sup> tentang syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnya perjanjian.

Kesimpulan dari Bipartit ini adalah:

1. Perundingan Bipartit tidak mencapai kesepakatan.
2. Dilakukan proses pencatatan perselisihan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan.

**Karena upaya bipartit gagal** maka penulis melanjutkan ke tingkat tripartit dengan mencatatkan dan meminta peran Mediator Kantor Tenaga Kerja Jakarta Selatan sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 4 ayat (1) yang berbunyi, **“dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah**

---

<sup>5</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sesuai putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara No.012/PUU-I/2003

<sup>6</sup> KUHPERDATA Pasal 1320 Syarat sahnya Perjanjian

**satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”.** Harapan penulis Kasus ini dapat selesai saja ditingkat mediasi sebagai bagian dari sistem peradilan perdata perdata Indonesia dalam rangka mewujudkan proses peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan<sup>7</sup> sebagaimana dinyatakan oleh DR. I Made Sukadana, S.H., M.H. dalam bukunya berjudul Mediasi Peradilan.

Setelah mencatatkan perselisihan atas PHK (Pemutusan/ Pengakhiran Hubungan kerja) ini, di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Kepala Kantor Ketenagakerjaan wilayah ini memanggil kedua belah pihak untuk Klarifikasi sebanyak dua kali. Paanggilan kedua untuk klarifikasi disertai dengan penawaran untuk memilih model Arbitrase atau Konsilisi. Penawaran ini ditolak pihak pekerja karena buta sekali tentang kedua model ini. Dengan demikian model Mediasi yang dipakai.

Di Mediasi pun penulis hadir sendiri tanpa didampingi oleh seorang penasehat hukum atau advokat. Sebagai pihak yang melaporkan atau mengadu tentang adanya perselisihan PHK, maka penulislah yang diminta memberikan keterangan lebih dulu. Pihak perusahaan kemudian.

Keterangan pihak pekerja yang dicatat Mediator di dalam anjurannya adalah berikut ini:

1. Bahwa pekerja sudah bekerja di Bank Standard Chartered Jl. MT Haryono kav.15 Gedung Graha Pratama Lantai 1 selama 2 tahun mulai dari tanggal 16 Oktober 2017 – 15 Oktober 2019 sebagai Field Collector;

---

<sup>7</sup> I Made Sukadana, *Mediasi Peradilan: Mediasi dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hal. 112.

2. Bahwa pada tanggal 15 Oktober 2019 pekerja dinyatakan oleh pihak Bank sudah selesai masa kerjanya (di-PHK) dan diminta menyerahkan segala inventaris kantor yang pernah diberikan oleh pihak Bank kepada pekerja untuk mendukung pekerjaan pekerja, dan saya disuruh mengisi Form Exit atau Surat Pengunduran Diri oleh Bank;
3. Bahwa pekerja menolak perintah tersebut karena pekerja sudah otomatis menjadi karyawan permanen atau PKWTT sejak pertama sekali menandatangani kontrak kerja sesuai dengan Pasal 59 ayat 2, Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dan Kepmen No.100 Tahun 2004 Pasal 15 ayat 2 dan 3 tentang peralihan dari PKWT menjadi PKWTT;
4. Bahwa atas hal-hal tersebut pekerja menuntut pihak Bank Standard Chartered untuk memberikan/membayarkan hak-hak pekerja sesuai:
  - a. Pasal 156 ayat 1,2, dan 4 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003;
  - b. Pasal 157 ayat 1 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003;
  - c. Pasal 164 ayat 3 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003;
  - d. Bonus akhir tahun yang biasa diterima karyawan pada akhir tahun, 1 bulan gaji;
  - e. Biaya proses/upah selama proses PHK sesuai dengan Pasal 155 ayat 1,2 dan 3 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003;
  - f. Surat paklaring untuk pencairan BPJS;
  - g. Dengan rincian hak-hak saya sebagai pekerja, Manampin Rajagukguk yang telah di-PHK sepihak oleh pihak Bank Standard Chartered adalah;

Gaji Pokok + uang tetap/uang transport = Rp.4.700.000 + Rp.1.300.000 = Rp.6.000.000/bulan;

Alasan di-PHK sepihak berhak mendapat 2 kali upah/bulan dan uang penggantian hak total 2 x Pasal 156 ayat 2 = 2 x 3 bulan = 6 bulan x Rp.6.000.000 = Rp.3.600.000 + uang hak = Rp.3.600.000 + 15% x Rp.3.600.000 = Rp.3.600.000 + Rp.5.400.000 = Rp.41.400.000;

- h. Uang bonus cuti tahunan yang biasa diterima pekerja Rp.4.700.000
- i. Uang pekerja selama proses PHK sesuai dengan Pasal 155 ayat 1,2 dan 3 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003;

Total Keseluruhan adalah Rp.41.400.000 + Rp.4.700.00 + biaya proses = Rp.46.100.000 + upah biaya proses.

Keterangan Pengusaha/Kuasa Pengusaha adalah berikut ini:

1. Bahwa sdr Manampin Rajagukguk (karyawan) merupakan eks karyawan dari Sandar Chartered Bank (SCB) yang mana mulai bekerja sejak tanggal 16 Oktober 2017 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2018 sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tanggal 2 Oktober 2017, Nomor: HRD/OL/295/2017, dengan jabatan *Field Collector* (Penagih Lapangan);
2. Bahwa kemudian kontrak kerja karyawan diperpanjang lagi sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tanggal 24 September 2018, Nomor: HRD/OL/316/2018, untuk masa kerja sejak 16 Oktober 2018 s/d 15 Oktober 2019. Selanjutnya disebut dengan Perjanjian Kerja;
3. Bahwa pada tanggal 15 Oktober 2019 adalah hari terakhir karyawan bekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja, yang mana pada saat SCB meminta karyawan menandatangani dokumen surat keluar, karyawan tidak menandatangani dan justru pada tanggal 16 Oktober 2019, karyawan mendatangi HRD dan menyatakan seharusnya SCB mempekerjakan karyawan dengan status permanen (Pekerja Tetap) dikarenakan jenis pekerjaan karyawan bukan merupakan jenis Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT);
4. Bahwa SCB telah memberikan penjelasan kepada karyawan, bahwa SCB sebagai lembaga perbankan tunduk kepada peraturan perundang-undangan yang mana tidak hanya tunduk kepada peraturan ketenagakerjaan, namun tunduk kepada peraturan-peraturan perbankan;

5. Bahwa sebagaimana Pasal 21 ayat (1) beserta penjelasnya Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor: 14/2/Pbi/2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bank Indonesia Nomor : 11/11'Pb1/2009 Tentang Penyelenggaraan Kegiatan Alat Pembayaran dengan Menggunakan Kartu dan di dalam Butir VII D ayat (4a) Surat Edaran Bank Indonesia (SEBI) Nomor: 14/17/DSAP, tanggal 17 Juli 2012, Tentang Perubahan Surat Edaran Bank Indonesia Nomor: 11/10/DSAP perihal penyelenggaraan kegiatan alat pembayaran dengan menggunakan kartu, jenis pekerjaan penagih dikategorikan sebagai pekerjaan penunjang, dan dapat menggunakan jasa dari pihak ketiga. Apabila merujuk pada ketentuan tersebut, maka *Field Collection* yang mana sub pekerjaan penagihan bukan merupakan pekerjaan pokok;
6. Bahwa sifat dari pekerjaan *Field Collection* sangat tergantung kepada banyak tidaknya jumlah account yang harus ditagih, sehingga dengan sendirinya apabila penagihan tersebut selesai maka pekerjaan pekerjaan *Field Collection* juga akan selesai;
7. Bahwa hal mana jumlah personil yang dibutuhkan akan sangat bergantung kepada besar kecilnya jumlah account yang harus ditagih; apabila tidak ada account yang harus ditagih tidak diperlukan pekerjaan *Field Collection* (penagih lapangan). Terlebih lagi *Field Collection* adalah sub unit yang baru dapat bekerja apabila penagihan tidak dapat tertagih oleh sub unit lainnya;
8. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, mengingat sifat dan pekerjaan *Field Collection* tersebut, akan sangat bergantung kepada pesanan atau target tertentu yang harus dicapai sebagaimana Pasal 5 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang menyebutkan, "Pekerjaan-pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan PKWT sebagai pekerjaan musiman"; dengan demikian, pekerjaan *Field Collection* bukan merupakan kategori pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak



Tertentu sebagaimana Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;

9. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka sesungguhnya tindakan yang dilakukan oleh SCB tidak melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; oleh karenanya, mengacu pada perjanjian kerja waktu tertentu, tertanggal 24 September, Nomor : HRD/OL/316/2018, Perjanjian kerja antara karyawan dengan SCB telah berakhir;
10. Bahwa oleh karenanya mengacu pada perjanjian kerja waktu tertentu, tertanggal 24 September 2018 Nomor: HRD/OL/316/ 2018, perjanjian kerja tersebut telah berakhir.

#### **Pendapat dan Pertimbangan Mediator**

Berdasarkan keterangan dari kedua belah pihak tersebut di atas, Mediator memberikan Pendapat dan Pertimbangannya sebagai berikut:

1. Bahwa Sdr Manampin Rajaguguk telah bekerja di Sandard Chartered Bank berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sejak tanggal 16 Oktober 2017 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2018, sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tanggal 2 Oktober 2017, Nomor : HRD/OL/295/X/2017, dengan jabatan *Field Collector* dan diperpanjang waktunya dengan kontrak berikutnya mulai tanggal 24 September 2018, Nomor : HRD/OL/316/X/2018, untuk masa kerja sejak 16 Oktober 2018 s/d 15 Oktober 2019, dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.4.700.000; (empat juta tujuh raus ribu rupiah);
2. Bahwa permasalahan berawal oleh karena PKWT antara Pekerja dan Pengusaha telah berakhir pada tanggal 15 Oktober 2019 dan Pekerja mempersoalkan PKWT tersebut bertentangan dengan Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan meminta status

hubungan kerjanya berubah dari PKWT menjadi PKWTT/karyawan tetap dan akibat perubahan tersebut pekerja meminta hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

3. Bahwa keinginan pekerja mempersoalkan status hubungan kerjanya dari PKWT menjadi PKWTT, hal ini seharusnya dipersoalkan pada saat awal perjanjian kerja waktu tertentu tersebut untuk pertama kali dibuat atau ditandatangani oleh para pihak dan menurut sifat jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berdasarkan keterangan pengusaha adalah bersifat sementara bukan permanen karena hanya diperlukan sewaktu-waktu oleh pengusaha apabila pihak pengusaha menginginkan dalam pemenuhan target tagihan untuk dapat terpenuhi maka keinginan pekerja tersebut untuk berubah dari PKWT tidak dapat dipertimbangkan;
4. Bahwa status hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah berdasarkan PKWT dimana hal tersebut berdasarkan Hukum Perjanjian yang mana mengacu Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya;
5. Bahwa dengan melihat PKWT yang telah ditandatangani antara pekerja dan pengusaha, keinginan pekerja tidak diperjanjikan, maka wajar tuntutan pekerja tidak dapat dipertimbangkan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial Sdr. Manampin Rajagukguk dengan Standard Chartered Bank, maka Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

#### **M E N G A N J U R K A N :**

1. Sdr. Manampin Rajagukguk menerima pengakhiran hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditandatangani;

2. Agar kedua belah pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tersebut di atas, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah dikeluarkan anjuran ini;
  - a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Industrial akan membuat Perjanjian Bersama;
  - b. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran ini, maka untuk memperoleh kepastian hukum atas pemenuhan hak & kewajiban para pihak, atau salah satu pihak melanjutkan Penyelesaian Perselisihan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.)<sup>8</sup>.

### **Berani Menolak Anjuran**

Penulis sendiri beranikan diri menolak Anjuran Mediator melalui surat dengan alasan berikut ini:

1. Bahwa saya menolak sebagian isi terutama Anjuran No.1 dengan alasan:
  - a. Bahwa pekerjaan penagihan yang dilakukan bersifat terus menerus, tidak dibatasi waktu dan cuaca karena jenis pekerjaan ini sudah ada sebelum penulis masuk bekerja di bank Standard Chartered, dan pekerjaan menagih tidak bisa selesai dalam 3 tahun tetapi, berlanjut terus dan penagihan tetap jalan walaupun musim kemarau ataupun pada waktu musim hujan. Jadi penagihan tidak bisa jadi obyek PKWT, sesuai dengan Pasal 59 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan;
  - b. Bank Standard Chartered sudah kurang lebih 150 tahun melakukan penagihan di Indonesia; Contoh yang mudah dipahami tentang pekerjaan yang boleh jadi obyek PKWT adalah proyek perbaikan

---

<sup>8</sup> Anjuran Mediator Hubungan Industrial Kantor Suku Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.291/1.835.3, tanggal 15 Januari 2020.

jalan Sudirman sepanjang 3 kilometer, ini jelas akan selesai dikerjakan dalam waktu 3 tahun. Pada saat pengecoran apabila musim hujan pasti akan libur, tidak bisa bekerja; ini yang dimaksud dibatasi atau tergantung cuaca;

- c. Bahwa Pekerja akan melangkah lebih lanjut untuk membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan atas perselisihan PHK/hak/kepentingan penulis sebagai pekerja; ini adalah upaya untuk mendapatkan kepastian hukum.

Penulis pun berani melangkah ke tripartit kedua yaitu ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 5 yang berbunyi, **“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial”**.<sup>9</sup>

## B. Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang tersebut di atas, penulis menemukan dua masalah dan dirumuskan sebagai berikut ini:

1. Apakah Hak pasangan dan hak lain pekerja yang menjalin hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Penerapan hukum Ketenagakerjaan dalam Putusan Kasasi No.1304 K/Pdt.Sus-PHI/2020 ?

## C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penulisan skripsi ini adalah hubungan industrial dengan *lex specialis* berupa dua undang-undang yaitu Undang-Undang

---

<sup>9</sup> Undang-undang No.2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: CV. Mitra Karya, Edisi Kedua), hal. 121.

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 hasil amandemen empat kali merupakan pula payung hukum dari kedua Undang-Undang Nomor 13 dan Nomor 2 tersebut diatas.

#### **D. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian**

##### **1) Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam Penulisan skripsi ini adalah: Untuk Mengetahui apa saja hak-hak buruh PKWT apabila terjadi pemutusan hubungan kerja;

##### **2) Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu informasi dijadikan referensi bagi buruh yang sedang mencari keadilan dalam upaya penegakan hukum di bidang hubungan industrial terutama bagi pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.

#### **E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

##### **1. Kerangka Teori**

Teori yang penulis gunakan di dalam penulisan skripsi ini adalah Teori Tujuan Hukum “Hukum itu bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu”.<sup>10</sup> Lebih lanjut lagi Gustav Radbruch berpendapat ada tiga nilai dasar tujuan hukum yang disebut “asas prioritas”.Teori/asas ini menyebut,bahwa tujuan hukum,pertama-tama memprioritaskan keadilan,disusul kemanfaatan,dan yang terakhir: kepastian hukum”.<sup>11</sup> Sedangkan Palto merumuskan teorinya tentang

---

<sup>10</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2015).

<sup>11</sup> H. Zaeni Asyhadie & Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, Edisi kedua, 2019), hal. 121.

hukum sebagai berikut: (i) Hukum merupakan Tatanan terbaik untuk menangani dunia fenomena yang penuh situasi ketidakadilan, (ii) aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum, (iii). Setiap undang-undang harus didahului *preamble* tentang motif dan tujuan undang-undang tersebut. Manfaatnya adalah agar rakyat dapat mengetahui kegunaan menaati hukum itu dan insaf tidak baik menaati hukum karena takut dihukum. (iv). Tugas hukum adalah membimbing para warga lewat undang-undang pada suatu hidup yang saleh dan sempurna. (v). Orang yang melanggar undang-undang harus dihukum. Tapi hukuman itu bukan untuk balas dendam.<sup>12</sup>

## 2. Kerangka konsep

Dasar hukum atau asas hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah asas konstusionalitas yaitu berdasarkan hukum positif UUD Tahun 1945 dan turunannya khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengenal pula asas hukum yang lebih rendah tunduk kepada hukum yang lebih tinggi. Sebagaimana diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.)<sup>13</sup>

### Hukum Kontrak/Perjanjian

Pengertian atau definisi tentang kontrak di dalam kamus hukum, Back, Hendry Campbell, 1968, halaman 394, ” *Contract is a promissory agreement between two or more parties which may give rise to modifying or eliminating legal relationship*”. Pengertian dalam bahasa Inggris ini dipadankan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Prof.DR Suhandi Cahaya, di

---

<sup>12</sup> Marwan Effendy, *Teori Hukum dari Presfektif Kebijakan, Perbandingan dan Harmonisasi Hukum Pidana* (Ciputat: Gaung Persada Press Group, 2014), hal. 20.

<sup>13</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Medium, Juli 2014.

dalam artikel atau bukunya berjudul *Legal Advice & Drafting*,<sup>14</sup> dipadankan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai berikut, “Kontrak adalah suatu kesepakatan yang diperjanjikan (promissory agreement) diantara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan modifikasi atau menghilangkan hubungan hukum”.

#### F. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi ini adalah metode normatif yuridis dimana Kepustakaan yang diteliti untuk penulisan skripsi ini terdiri atas:

1. Hukum primer berupa:
  - a. hukum positif yaitu peraturan perundang-undangan, utamanya Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Undang Nomor 2 Tahun 2004;
  - b. Putusan Pengadilan Hubungan Pada Pengadilan Negari Jakarta Pusat Nomor: 58/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST.
  - c. Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1304/K.Pdt.SUS.PHI/2020
2. Buku-buku
3. Lainnya (pengalaman Penulis ketika bekerja dan di phk)

Kiranya tidak berlebihan dikatakan di sini bahwa sedikit pengalaman Penulis dalam bekerja di Standard Chartered Bank dan upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang timbul didalamnya dan berujung pada putusan kasasi di Mahkamah Agung, juga digunakan sebagai bahan dalam penulisan skripsi ini.

#### G. Sistematika Penulisan Skripsi

Judul : ANALISA YURIDIS HAK-HAK PEKERJA/BURUH DALAM PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA (PHK) WAKTU TERTENTU TERKAIT PUTUSAN KASASI NO.1304/ K.Pdt.SUS.PHI/2020

---

<sup>14</sup> Suhandi Cahaya, *Rancangan Kontrak* (Jakarta: Legal Advice and Drafting, 2017).

## Bab I Pendahuluan

Di Bab I ini Penulis menguraikan hal:

- a. Latar Belakang Permasalahan
- b. Perumusan Masalah
- c. Ruang Lingkup Penelitian
- d. Maksud dan Tujuan Penelitian
- e. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep
- f. Metode Penelitian
- g. Sistematika Penulisan

## Bab II: Tinjauan Pustaka

Di Bab II ini Penulis membahas hal **definisi** atau **pengertian** dan norma-norma **tentang “kerja” dan “hubungan kerja”** yang ada di dalam pustaka-pustaka termasuk norma-norma yuridis baik ada di dalam UUD Tahun 1945 hasil amandemen empat kali, dan turunan-turunannya terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. **terkait hak-hak pekerja/buruh yang diikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)**. Juga kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Standard Charetered Bank dengan Manampin Rajaguguk mengenai penafsiran Perjanjian.

## Bab III: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Nomor: 58/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST.

Di Bab III ini Penulis membahas apa yang menjadi alasan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam amar putusannya menghukum dengan mewajibkan pihak perusahaan sebagai pemberi kerja membayarkan hak



pesangon untuk pekerja yang diklasifikasinya mempunyai hubungan atau perjanjian kerja waktu tertentu alias PKWT.

Bab IV: Putusan Kasasi Nomor: 1304/K.PDT.SUS.PHI/2020

Di Bab IV ini Penulis membahas alasan Mahkamah Agung merubah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 58/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.

Bab V: Penutup

Di Bab V skripsi ini Penulis akan membuat kesimpulan sebagai jawaban terhadap dua permasalahan yang diajukan pada bab III dan Bab IV skripsi ini serta saran sesuai kemampuan Penulis.

