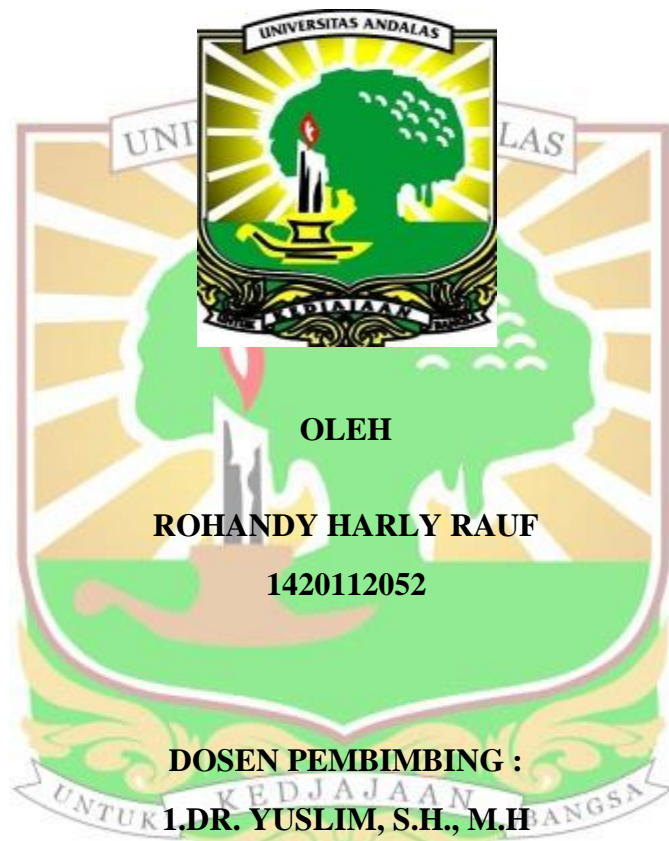


**ANALISA KONSEP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA**

(STUDI KASUS DI PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk.)

TESIS



OLEH

ROHANDY HARLY RAUF

1420112052

DOSEN PEMBIMBING :

- 1.DR. YUSLIM, S.H., M.H**
- 2. DR. KHAIRANI, S.H., M.H**

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ANDALAS

PADANG

2020

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. SEBAGAI BADAN USAHA MILIK NEGARA

(Rohandy Harly Rauf,S.H., 1420112052 Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas)

ABSTRAK

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 telah menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga Negara. Sebagai penjabaran Pasal 28D ayat (2) UUD, Negara mengeluarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur segala hal mengenai hubungan kerja serta hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai PKWT pada BAB IX mengenai Hubungan Kerja mulai dari Pasal 56 ayat (2) hingga Pasal 59. Saat ini sistem kontrak atau PKWT banyak diterapkan oleh perusahaan/pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja. Sementara jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja dengan PKWT tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini merupakan pengingkaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahkan dilakukan oleh BUMN salah satunya adalah Bank Mandiri yaitu mempekerjakan pekerja dengan PKWT untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan PKWTT. Permasalahan dalam penelitian ini ada 3 (tiga) yaitu pertama Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Bank Mandiri? Kedua, Mengapa Bank Mandiri menerapkan PKWT pada pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dengan PKWTT? Ketiga, Bagaimana akibat hukum dari penerapan PKWT terhadap pekerja yang seharusnya PKWTT? Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut : 1).Bank Mandiri melanggar Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan karena melaksanakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap yang seharusnya dilakukan dengan PKWTT. Kemudian melanggar Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan karena tidak melakukan pemberitahuan secara tertulis mengenai perpanjangan PKWT minimal 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Melanggar Pasal 59 ayat (7) undang-Undang Ketenagakerjaan karena tidak melakukan peralihan PKWT menjadi PKWTT. Pekerja dengan PKWT di Bank Mandiri tetap berstatus pekerja atau pegawai kontrak sesuai jangka waktu PKWT. Seharusnya dengan tidak terpenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), dan ayat (5) oleh Bank Mandiri, maka PKWT tersebut harus beralih menjadi PKWTT dan Bank Mandiri harus melakukan pengangkatan pekerja tersebut menjadi pekerja dengan PKWTT / pegawai tetap. 2). Pertimbangan utama Bank Mandiri menerapkan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya PKWTT adalah untuk dapat mengenal secara mendalam karakter dari pekerja dan PKWT di Bank Mandiri seolah-olah menjadi bentuk lain dari masa percobaan. 3). Bahwa akibat hukum dari penerapan PKWT terhadap pekerja yang seharusnya PKWT adalah PKWT batal demi hukum dan konsekuensinya terjadi peralihan dari PKWT menjadi PKWTT. Aturan-aturan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku terhadap pekerja pun berubah menjadi aturan terhadap pekerja dengan PKWTT. Pekerja pun tidak menyadari bahwa berakhirnya PKWT sama hal-nya dengan PHK dan jika pihak perusahaan tetap mengakhiri hubungan kerja dengan alasan hubungan kerja berakhir karena sesuai dengan PKWT maka perusahaan telah melakukan PHK yang tidak sesuai tata caranya menurut Undang-undang. Dengan terjadinya PHK maka perusahaan wajib memberikan komponen hak yang diterima oleh pekerja, namun karena ketidaktahuan dari pekerja, hubungan kerja tersebut berakhir begitu saja.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Badan Usaha Milik Negara, Bank Mandiri

ABSTRACT

Implementation of Specific Time Work Agreement at PT Bank Mandiri (persero)Tbk. As a State – Owned Enterprise

The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia guarantees the right to work for every citizen. As the elaboration of Article 28D paragraph (2) of the Constitution, the State issued Law No. 13 of 2003 concerning Manpower which regulates all matters concerning work relations as well as rights and obligations between workers / laborers and entrepreneurs / companies. The Manpower Law has regulated PKWT in CHAPTER IX regarding Employment Relations starting from Article 56 paragraph (2) to Article 59. Currently, the contract system or PKWT is widely applied by companies / entrepreneurs in carrying out work relationships. While the type of work done by workers with non-permanent contracts is not in accordance with what is mandated by the Manpower Law. This is a denial of Article 59 of the Manpower Act even carried out by BUMN's, one of which is Bank Mandiri, which is employing workers with non-permanent contracts to do work that should be done with PKWTT. There are 3 (three) problems in this research. First, How is the implementation of the Fixed Time Work Agreement at Bank Mandiri? Second, why does Bank Mandiri apply non-permanent contracts to work that should be carried out with non-permanent contracts? Third, what are the legal consequences of implementing PKWT on workers who are supposed to be PKWTT? Based on the research, the following results were obtained: 1). That Bank Mandiri violated Article 59 paragraph (1) and paragraph (2) of the Manpower Act by implementing non-permanent contracts for work that should have been carried out with PKWTT. Then it violates Article 59 paragraph (5) of the Manpower Law because it does not provide written notification of the extension of the PKWT at least 7 (seven) days before the PKWT ends. Violating Article 59 paragraph (7) of the Manpower Act because it does not make the transition from PKWT to PKWTT. Employees with non-permanent contracts at Bank Mandiri remain as employees or contract employees according to the term of the PKWT. Bank Mandiri should not have fulfilled the provisions of Article 59 paragraph (1), paragraph (2), and paragraph (5), then the PKWT must switch to PKWTT and Bank Mandiri must make the appointment of the worker to become a permanent employee. 2). That the main reason for Bank Mandiri to apply PKWT for jobs that should be PKWTT is to be able to get to know deeply the character of employees and non-permanent contracts at Bank Mandiri as if it were another form of probation. 3). Whereas the legal effect that arose was the transition from PKWT to PKWTT. The rules in the Manpower Act that apply to workers have also changed into rules for workers with non-permanent contracts. Workers also do not realize that the termination of the PKWT is the same as layoffs and if the company continues to end the work relationship on the grounds that the work relationship ends because it is in accordance with the PKWT, the company has made layoffs that are not in accordance with the procedures according to the law. With the layoffs, the company is obliged to provide a component of the rights received by the workers, but due to the workers' ignorance, the work relationship just ended.

Keywords : Specific Time Work Agreement, State-owned enterprises, Bank Mandiri