

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan), memberikan definisi bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan kesejahteraan dan kemajuan perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing di era global.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian.¹ Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja, yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.²

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan

¹ Ahmad Sridadi Riski, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empatdua Media, 2013. Hlm. 169.

² Asri Wijayanti, "Menggugat Konsep Hubungan Kerja" 1 (2011): Hlm. 1–224, http://repository.um-surabaya.ac.id/3117/1/33._Menggugat_konsep_hubungan_kerja.pdf.

menjadi dua yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerjaan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Beda dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sistem hubungan kerja PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. (Pasal 60 Undang- Undang Ketenagakerjaan).³

Tabel 1.1

Hal	PKWT	PKWTT
Waktu	Terbatas pada jangka waktu penyelesaian pekerja tertentu	Permanen/Kontinyu sampai usia pensiun atau ditentukan lain oleh peraturan perusahaan
Masa Percobaan	Tidak mensyaratkan masa percobaan	Dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sistem perjanjian kerja antara pekerja/buruh/karyawan dengan perusahaan/pengusaha/pemilik modal untuk membuat suatu kesepakatan kerja yang dilaksanakan dalam waktu tertentu

³ Achmad Jaka, “Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja,” *Jurnal Living Law* 14, Nomor 2 (2022), Hlm. 154–67.

dan untuk pekerjaan tertentu. Namun, sistem PKWT ini bila dilihat di dalam relasi kuasanya berpotensi tidak adil, sebab kedudukan para pihak di dalam kontrak/perjanjiannya dalam keadaan tidak seimbang (sub-ordinasi). Pihak perusahaan/pengusaha/pemilik modal yang memberi kerja memiliki kedudukan yang lebih kuat bila dibanding dengan pihak pekerja/buruh/karyawan yang lemah.

Dalam konteks ini, pihak pengusaha/perusahaan adalah penyedia lapangan pekerjaan, pemilik aturan dan pemberi gaji yang secara relasi memiliki kekuatan lebih kuat, sedangkan pihak karyawan/buruh adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan, yang mengikuti aturan dan penerima gaji yang secara relasi memiliki ketergantungan terhadap pihak pemberi kerja, sehingga ada potensi pihak pemberi kerja untuk bertindak tidak adil dalam memperlakukan pihak karyawan/buruh. Pihak yang ada di posisi lemah mau tidak mau akan menerima beberapa syarat atau ketentuan baku.⁴

Mulanya, hubungan kerja antara pemilik modal dengan pekerja/buruh hanya dalam kepentingan yang sifatnya keperdataan. Namun, jika di antara para pihak itu terjadi perselisihan, maka harus ada pihak ketiga yang menjadi penengah, yakni adalah pemerintah. Otoritas pemerintah diperlukan dalam pembuat kebijakan, hukum dan penegak hukum, sehingga pada tahap ini hukum mengenai ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik di dalam hukum tata negara maupun hukum pidana.⁵

⁴ Leli Joko Suryono, "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia," *Jurnal Media Hukum* 2018, Nomor 1 (2011), Hlm. 35-49, <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/4181>.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm. 66

Sebelumnya, aturan mengenai PKWT diatur di dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Namun, kini ketentuan tersebut telah diubah oleh Pasal 59 angka 15 Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. Lebih dari 127 tahun memberi pelayanan terbaik bagi seluruh lapisan masyarakat, BRI turut ambil andil dalam upaya membangun negeri dan memberi makna Indonesia.⁶ Didukung lebih dari 10 ribu kantor salah satunya adalah BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Berikut tabel jumlah pekerja kontrak yang melaksanakan perjanjian kerja pada Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi.

Tabel 1.2

Jumlah Pekerja Kontrak Waktu Tertentu di Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi

NAMA PEKERJA	umur	ESGDESC	PSADESC	ORGDESC
Habi Noprizal	29	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT PETALING
Nur Wulansari	29	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT MENDALO INDAH
Mey Shara Kurnia	28	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT SULTAN THAHA
Yulia Panggabean	28	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT MENDALO INDAH
Samuel Parlindungan Panjaitan	27	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT KASANG JAYA
Aldo Wiranata	27	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT FATAHILAH
Tri Wayuni	27	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT TALANG BAKUNG
M Gufran Putra Nurkia	26	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	SEKSI OPERASIONAL & LAYANAN
Umar Dhani	25	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT SIMPANG RIMBO
Muhamad Ridho	25	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT KEBUN HANDIL
Muhammad Torik	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT SULTAN THAHA
Ananda Jihan	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	SEKSI OPERASIONAL & LAYANAN
Novia Nabillah	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT MAYANG
Gusti Riski Permata	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	SEKSI OPERASIONAL & LAYANAN

Sumber: Dokumen Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi Tahun 2023

⁶ Bank BRI, Profil Bank BRI, <https://bri.co.id/>.Diakses pada 08 oktober 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, adanya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja kontrak di Bank BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi yang Didalam Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut terdapat beberapa hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan.

Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin mengatur 11(sebelas) Pasal yang diantaranya berisikan mengenai ruang lingkup pekerjaan, jangka waktu perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, kompensasi, benefit dan fasilitas, evaluasi kinerja, pelanggaran, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan juga penyelesaian perselisihan. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) itu sendiri maupun dalam Undang-Undang ketenagakerjaan

Perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki hak antara lain:

1. Review atas sasaran kinerja pekerja kontrak
2. Evaluasi pencapaian sasaran kinerja pekerja kontrak
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak
4. Hak untuk memperbaharui perjanjian kerja waktu tertentu.

Perusahaan juga memiliki kewajiban yang wajib dilaksanakan,yaitu:

1. Perusahaan wajib membayar upah/gaji
2. Perusahaan memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja
3. Perusahaan memberikan kompensasi,benefit dan fasilitas lainnya
4. Perusahaan memberikan Cuti dan tunjangan cuti yang berlaku bagi pekerja kontrak

5. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya yang berlaku bagi pekerja kontrak
6. Perusahaan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan
7. Perusahaan wajib memberitahukan perpanjangan perjanjian kerja dengan jangka waktu tidak lebih dari satu tahun.

Hak-hak pekerja harus dijamin meskipun pemenuhannya sangat bergantung pada perusahaan, beberapa hak pekerja antara lain:

1. Pekerja berhak menerima kompensasi, benefit, dan fasilitas yang berlaku bagi pekerja kontrak
2. Hak atas gaji
3. Hak atas kepastian hubungan kerja
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
5. Hak atas upah lembur dan tunjangan lainnya

Pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan, yaitu:

1. Pekerja wajib mematuhi ketentuan pekerja kontrak yang berlaku
2. Pekerja wajib melaksanakan tugas dan mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan
3. Pekerja wajib mengganti dan menyelesaikan segala kerugian yang diderita perusahaan.

Pada pelaksanaannya, meskipun perjanjian kerja waktu tertentu tersebut didasarkan oleh keputusan dan kehendak kedua belah pihak, namun ada beberapa permasalahan yang terjadi di dalam PKWT, yakni tidak adanya kepastian terhadap hubungan kerja, sehingga sering terjadi ketidakadilan dan tidak adanya kepastian

Hukum terkait pengangkatan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Hal itu disebabkan lantaran status PKWT adalah sebagai karyawan tidak tetap yang bekerja hanya untuk jangka waktu tertentu dan tidak ada pembaharuan kontrak kerja. Hal ini akan berdampak terhadap mudahnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja tersebut. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan, pengunduran diri oleh pekerja, berakhirnya kontrak kerja, maupun sebab lainnya.

Hal ini terjadi lantaran ketidak jelasan norma di dalam perjanjian ini. Selain itu, bila Dibandingkan antara PKWT dengan pekerja *outsourcing* atau dengan tenaga kerja asing, justru pengaturannya lebih konkret dan jelas. Hal ini dapat dilihat pada perubahan aturan mengenai PKWT yang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat dilihat bahwa sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT tidak lagi diatur. Adapun yang diatur, yakni hanyalah ketentuan mengenai perpanjangan PKWT.

Dengan tidak adanya peraturan perundangan-undangan yang khusus mengatur tentang jenis pekerjaan PKWT, apalagi tidak adanya sanksi tegas jika pemilik modal/pengusaha/perusahaan melanggar PKWT dan tidak bersedia mengangkat para pekerja menjadi pekerja tetap, maka harus segera ada tindakan

penanggulangan mengenai gejala hukum yang terjadi mengingat banyak pekerja yang berkerja dengan sistem perjanjian ini.⁷

Berdasarkan permasalahan diatas tentang tidak adanya kepastian hukum tentang pengangkatan pekerja kontrak sebagai karyawan tetap penulis hendak mengkaji permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) tersebut kedalam skripsi ini dengan mengangkat judul **“Perjanjian Kerja Antara Pekerja Kontrak dengan Pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi”**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi?
2. Apa faktor kendala dalam perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai pada Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi

⁷ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia,” *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, Nomor 2 (2020): 12–17, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428>. Hlm.12-17.

2. Mengetahui dan menganalisis faktor kendala perjanjian pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum dan perkembangan bidang hukum tertentu khususnya bidang hukum perjanjian yang dalam kaitannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai hukum di Indonesia khususnya hukum perjanjian.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis yaitu:

- a. Sebagai upaya pengembangan kemampuan, pengetahuan hukum penulis khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b. Sebagai bahan dalam menambah referensi bagi mahasiswa dan dosen bagian hukum keperdataan fakultas hukum Universitas Jambi dan para pihak yang memerlukan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksud untuk memberikan penjelasan dari apa yang dibahas dalam penelitian ini. Maka penulis memberikan definisi dari judul skripsi berikut ini:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁸

Menurut Payaman Simanjuntak, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktu paling lama dua tahun dan diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama dengan ketentuan seluruh masa perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.⁹

2. Pekerja Kontrak

Pekerja Kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak yang dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu

⁸ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham," *Jurnal UIR Law Review* 1, Nomor 2 (2017), Hlm. 149–60.

⁹ R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet 1 (Bandung: pustaka setia, 2013).Hlm.111.

perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu dan pekerjaan tertentu yang telah disepakati antara pekerja dengan perusahaan.

3. Bank Rakyat Indonesia

Bank Rakyat Indonesia adalah Bank milik Negara yang memberikan layanan perbankan mulai dari layanan buka rekening, deposito, kredit usaha rakyat dan lain lain. Bank Rakyat Indonesia saat ini telah memiliki cabang dan tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya adalah Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Abunjani Sipin yang beralamat di Jalan Kolonel Abunjani No.41 Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

F. Landasan Teori

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah suatu hal (keadaan), tatanan atau peraturan tertentu. Hukum pada prinsipnya harus sehat dan adil. Harus menjadi pedoman perilaku dan adil, karena pedoman perilaku harus menjunjung tinggi apa yang dianggap sebagai tatanan yang wajar. Hanya karena hukum ditegakkan secara adil dan tegas maka hukum dapat mencapai tujuannya. Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif.

Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat,

baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹⁰ Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹¹

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- a) Tersedia aturan -aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) nagara.
- b) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c) Warga secara prinsipil menyesuaikan prilaku mereka terhadap aturan aturan tersebut.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008).Hlm.158.

¹¹ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum* (Bandung: Citra aditya bakti, 1991).Hlm.23.

- d) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- e) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.¹²

Jika dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian sesuai Pasal 1313 KUHPerdara serta hak dan kewajiban dalam perjanjian, menekankan pada penafsiran dan sanksi yang jelas agar suatu perjanjian/kontrak dapat memberikan kedudukan yang sama antarsubjek hukum seperti para pihak yang melakukan perjanjian. Kepastian memberikan kejelasan dalam melakukan perbuatan hukum saat pelaksanaan suatu perjanjian/kontrak, jika salah satu pihak ada yang dirugikan maka sanksi dalam suatu perjanjian/kontrak tersebut harus dijalankan sesuai kesepakatan para pihak.

2. Teori Perjanjian

Salah satu bentuk hukum yang sangat berperan dan penting bagi masyarakat adalah hukum perjanjian. istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*. Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

¹² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar grafika, 2011).Hlm.50.

Subekti mengemukakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹³

Hukum perjanjian merupakan hak yang timbul karena adanya kewajiban suatu pihak terhadap pihak lain. Atau bisa juga dikatakan bahwa hukum perjanjian adalah hukum yang terbentuk akibat seseorang menjanjikan sesuatu kepada orang lain. Dalam hal ini kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan p tanpa adanya paksaan atau penilaian dari pihak lainnya.

3. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.¹⁴

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul *Etika Nichomachea* menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu

¹³ R.Subekti, *Pokok Pokokhukum Perdata*, cet. 32 (Jakarta: intermasa, 2005).

¹⁴ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, Hlm. 85.

ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.¹⁵

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan

¹⁵ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, Hlm. 241.

negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antarbangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).¹⁶

G. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah penulis lakukan penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan perjanjian kerja maka dari itu untuk perbandingan dapat dikemukakan hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- 1) Skripsi yang berjudul: Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap karyawan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (analisis di Studio Delapan Sembilan Medan). Penulis Rizky Suranta Nasution, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Tahun 2017 memiliki persamaan dengan Skripsi penulis yaitu terletak pada metode penelitian yaitu dengan menggunakan metode analisis yuridis empiris, sama sama dilakukan dengan pengambilan data secara langsung kelapangan dan sama sama memperoleh keterangan dan informasi dengan menggunakan hasil wawancara. Adapun yang membedakan dengan skripsi Penulis adalah yakni terletak pada objek

¹⁶ *Ibid*

penelitian yang diambil penulis, penulis melakukan penelitian kepada pekerja kontrak pada Bank BRI Kc.Abunjani Sipin yang membahas tentang perjanjian kerja bagi pekerja kontrak dan kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada Bank BRI Kc.Abunjani Sipin, sedangkan penelitian milik Rizky Suranta melakukan penelitian pada studio delapan Sembilan Medan.

- 2) Skripsi yang berjudul: tinjauan tentang status pekerjaan kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada Bank Rakyat Indonesia cabang Anyar. Penulis Heppy Indah Alamsari, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Tahun 2010 adapun persamaan dalam skripsi ini dijelaskan tentang status pekerja kontrak, dan sama sama menjelaskan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, persamaan yang lain juga terdapat pada lokasi penelitian yaitu di Bank BRI. yang membedakan dengan skripsi penulis adalah, penulis meneliti tentang kendala dalam pelaksanaan perjanjian pekerja kontrak dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris.

H. Metode Penelitian

1) Tipe penelitian

Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah empiris, Penelitian Yuridis Empiris adalah “suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat”. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat, maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum

sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau lembaga pemerintah.¹⁷ Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan tipe penelitian empiris dikarenakan agar lebih mengedepankan fakta dan dapat mengumpulkan data dan pencarian bukti bukti awal dan adanya data lapangan sebagai sumber data utama.

2) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau wilayah dimana melakukannya pengamatan untuk menemukan suatu pengetahuan dan tempat atau wilayah terjadinya isu hukum yang diteliti Penulis memilih lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang cukup banyak, selain tempatnya yang strategis dan mudah di jangkau tetapi juga pada Bank Rakyat Indonesia Kc.Abunjani Sipin ini sangat banyak sekali hal hal yang berkaitan dengan pekerja kontrak dan yang berhubungan dengan perjanjian kerja.

3) Spesifikasi penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif anlitis yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data data dan kemudian diolah dan dianalisis untuk memberikan informasi dan gambaran terkait isu hukum yang ada.

4) Populasi dan sampel penelitian

¹⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram University Press, 2020).Hlm.83.

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin yaitu sebanyak 14 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu yaitu memilih sebagian populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian dan akan memberikan keterangan dari masalah yang akan diteliti terdiri dari 5(lima) pekerja kontrak waktu tertentu, dikarenakan perjanjian yang ditanda tangani oleh 14 (empat belas) Pekerja lainnya sama dan 1 (satu) Pimpinan Cabang Bank BRI kantor cabang Abunjani Sipin sebagai perwakilan pembuat perjanjian dari pihak perusahaan.

5) Pengumpulan data

a. Sumber data

1) Data primer

Data yang diperoleh langsung dari suatu penelitian yang ada di lapangan untuk mengumpulkan bahan dan data yang bersifat konkrit yang merupakan sebagai data primer yang penting dalam mendeskripsikan masalah yang akan diteliti.

2) Data sekunder

Data yang didapat dari mempelajari yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis.

Data sekunder terdiri dari:

a) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mencakup peraturan perundang undangan dan dokumen resmi lainnya seperti:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- 4) Surat perjanjian kerja waktu tertentu di Bank BRI Kc. Abunjani Sipin

b) Bahan hukum sekunder,

Bahan hukum sekunder adalah bahan bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer. Untuk memperoleh bahan hukum sekunder maka penelitian dilakukan dengan cara mempelajari buku buku dan teks yang ditulis oleh para ahli atau tokoh hukum, jurnal hukum, pendapat para sarjana dan lain lain.

c) Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik tertentu untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Studi Dokumen

Dalam penelitian studi dokumen yaitu dilaksanakan dengan cara membaca, memahami dan menganalisis dokumen dan

syarat ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di
Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin.

6) Pengolahan dan Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah agar terwujudnya hasil penelitian yang sesuai dengan pokok masalah yang akan dipecahkan.

Metode pengolahan data terdiri dari:

1. Pemeriksaan data

Pemeriksaan data adalah proses meneliti dan menganalisis kembali data data yang telah dikumpulkan yang gunanya untuk mengetahui apakah data tersebut telah mencukupi untuk menunjang penelitian ke tahap selanjutnya.

2. Penandaan data

Merupakan pemberian symbol pada data sesuai dengan klasifikasi data menurut sumber dan jenisnya dengan tujuan menyajikan data dengan sempurna dengan memudahkan dalam penyusunan data selanjutnya.

3. Sistematisasi data

Sistematisasi data adalah penyusunan data data secara teratur dan sistematis sehingga mampu menyelesaikan dan menjawab pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini, yaitu terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif, metode analisis kualitatif merupakan metode yang berpusat pada aspek pencarian makna dibalik kesenjangan

permasalahan, sehingga dapat menemukan pemahaman akan fenomena social, data yang dihasilkan berupa data deskriptif atau berupa pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

I. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun proposal skripsi ini, penulis menguraikan masalah yang dalam hal ini di bagi menjadi 4 (empat) bab dan sub-sub bab untuk menjelaskan dan menguraikan setiap masalah dengan baik.

BAB I Pendahuluan, Dalam bab ini di uraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, orisinalitas penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini juga merupakan pemarsalahan untuk bab berikutnya.

BAB II Tinjauan Pustaka, pada bab ini membahas tentang tinjauan umum tentang perjanjian, pengertian perjanjian, asas asas dalam perjanjian, syarat sah perjanjian, unsur unsur dalam perjanjian, pengertian perjanjian kerja, unsur unsur perjanjian kerja, syarat perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, dan tinjauan umum tentang perjanjian kerja waktu tertentu, subjek dan objek perjanjian kerja waktu tertentu, syarat formal dan materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, dan mengenai Bank Rakyat Indonesia.

BAB III Hasil Dan Penelitian Pembahasan, menjelaskan bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank BRI Kc. Abunjani Sipin.

BAB IV Penutup, Dalam bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan atas uraian-uraian pada bab sebelumnya serta melampirkan saran yang berkenaan dengan pembahasan penulis yang ada dalam proposal skripsi ini dan pada akhir proposal ini penulis akan menampilkan daftar pustaka yang menjadi acuan dan sumber penelitian penulisan.

BAB II

HUKUM PERJANJIAN DI INDONESIA

A. Pengertian tentang Perjanjian

Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda *overeenkomst* dan *verbinten*. Perjanjian merupakan terjemahan dari *Toestemming* yang ditafsirkan sebagai *wilsovereenstemming* (persesuaian kehendak/kata sepakat). Pengertian perjanjian ini mengandung unsur perbuatan, satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih dan mengikatkan dirinya.¹⁸

Suatu perjanjian adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Selain itu merupakan suatu peristiwa hukum di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹⁹

Batasan mengenai pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Menurut Prof. Subekti, SH. suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian

¹⁸ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23887/3/Chapter%20II.pdf> Diakses pada tanggal 28 Januari 2024

¹⁹ Subekti, Hukum Perjanjian, PT Inermasa, Jakarta, 1987, Hlm. 29.

perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²⁰

Perjanjian ini merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dagang, seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja.²¹

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk kedua bentuk tersebut memiliki kekuatan yang sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja apabila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi perselisihan, apabila bentuk perjanjian dengan lisan dan terjadi perselisihan maka akan sulit pembuktiannya.

1. Asas Perjanjian

Didalam hukum perikatan dikenal tiga asas penting, yaitu :

- a. Asas Konsensualisme Asas ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPdata, yang berbunyi: "Lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak".
- b. Asas *Pacta Sunt Servanda* Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1)

²⁰ Subekti, 1985. Aneka Perjanjian. Bandung: Penerbit Alumni

²¹ Abdulkadir Muhammad, Hukum Perjanjian, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1986, Hlm. 93.

KUHPerdata, yang berbunyi : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang- undang bagi mereka yang membuatnya”.

- c. Asas Kebebasan Berkontrak Dalam bentuk aturan yang memungkinkan para pihak untuk memilih apakah akan membuat perjanjian atau tidak, dengan siapa membuat perjanjian, apa syarat perjanjian itu, bagaimana pelaksanaannya, dan apakah akan secara tertulis atau tidak tertulis.

2. Syarat Sah Perjanjian

Menurut Pasal 1320 KUHPerdata, syarat sahnya suatu perjanjian adalah

- a. Sepakat.

Mereka yang mengikatkan dirinya Hal ini dimaksud bahwa para pihak yang hendak mengadakan suatu perjanjian, harus terlebih dahulu bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang akan diakan itu. Kata sepakat tidak sah apabila kata sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan atau penipuan dimana kesepakatan itu sendiri merupakan hal yang sulit untuk dirumuskan kapan kata sepakat itu terjadi, untuk itu menurut Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata persesuaian pernyataan kehendak adalah berupa:

- 1) Bahasa yang lengkap dan ditulis
- 2) Bahasa yang sempurna secara lisan

- 3) Bahasa yang kurang sempurna, sepanjang dapat dimengerti dengan jelas oleh pihak lawannya
- 4) Bahasa isyarat sepanjang dapat diterima oleh pihak lawannya
- 5) Diam atau membisu, tetapi asal dipahami pihak lawannya.

Dengan syarat kesepakatan kehendak dimaksudkan agar suatu kontrak dianggap sah oleh hukum, kedua belah pihak harus ada kesesuaian pendapat tentang apa yang diatur oleh kontrak tersebut. Oleh hukum umumnya diterima teori bahwa kesepakatan kehendak itu ada jika tidak terjadinya salah satu unsur-unsur Paksaan, Penipuan, Kesilapan.

Sebagaimana pada Pasal 1321 KUHPdata menentukan bahwa kata sepakat tidak sah apabila diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan Paksaan atau penipuan. Kecakapan berbuat menurut hukum.

b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

Kecakapan merupakan kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Berbicara soal kecakapan artinya, cakap atau layak untuk membuat suatu perjanjian. Kecakapan seseorang ditentukan berdasarkan undang-undang, yakni orang yang sudah dewasa berusia lebih dari 21 tahun ataupun yang sudah menikah, hal ini disebutkan dalam Pasal 330 Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata “ Belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin”.

Akan tetapi kecakapan tidak selalu membahas tentang usia kedewasaan. Kecakapan juga memiliki kaitan dengan kelayakan seseorang dalam melakukan perbuatan hukum, apakah seseorang itu memahami atas akibat hukum dari tindakan yang ia lakukan.

Selain itu kecakapan juga soal kewenangan. Kewenangan yang dimaksud adalah kapasitas seseorang dalam melakukan perbuatan hukum tersebut. Bilamana telah terpenuhi umur dewasa menurut hukum, serta kelayakan untuk melakukan perbuatan hukum akan tetapi dia tidak memiliki kewenangan maka ia tidak berhak dalam menandatangani ataupun menyetujui suatu perjanjian ataupun kontrak. Apabila dia lakukan, padahal ia tidak mempunyai kewenangan, maka jelaslah kontrak tersebut tidak sah. Kecakapan ditandai bukan hanya sekedar dengan dewasa atau lebih dari satu tahun, karena marak terjadi pelaksanaan perjanjian oleh orang-orang dibawah umur 21 tahun karena dilihat dari generasi milenial yang sering melakukan perjanjian dan kebanyakan adalah remaja, karena hal tersebut bukan berarti tidak cakap hukum, akan tetapi selagi kedua belah pihak saling memahami maksud dan tujuan serta sadar hak dan kewajiban yang di bebani maka, sudah cukup untuk menjadi pihak yang cakap dalam membuat perjanjian.

c. Adanya Objek

Adanya objek adalah adanya sesuatu yang diperjanjikan atau bahasa belandanya ialah *Onderwerp van de Overeenkomst*. Menurut Pasal 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian haruslah terdapat objek yang diperjanjikan. Objek tersebut bisa berupa barang atau benda serta prestasi. Prestasi yang dimaksud adalah sesuatu yang hendak dicapai.

Ada tiga bentuk prestasi yakni memberikan sesuatu, berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu. Bilamana tidak memiliki objek dalam bentuk barang atau benda, maka objek perjanjian dalam bentuk prestasi berupa penjelasan tentang hak dan kewajiban yang disepakati. Hak dan kewajiban yang disepakati tersebut juga harus jelas dan rinci, sehingga dapat menjadi suatu objek perjanjian. Jika tidak ada sesuatu yang diperjanjikan maka tidak adalah objek perjanjian tersebut, sehingga berakibat batal demi hukum (*vanrechtwegenitig*) dan perjanjian tersebut pun dianggap tidak pernah ada.

d. Adanya Kausa Yang Halal

Adanya suatu sebab (*causa* dalam bahasa latin) yang halal ini adalah menyangkut isi perjanjian yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang (lihat pasal 1337 KUH Per). Dengan demikian, undang-undang tidak mempeduliakan apa yang menjadi sebab orang mengadakan suatu perjanjian, yang di perhatikan undang-undang adalah isi dari

perjanjian tersebut yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai. Menurut Pasal 1335 KUHPerdata, suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

Sebab yang halal berhubungan dengan isi perjanjian itu sendiri, di mana perjanjian tersebut dibuat berdasarkan tujuan yang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Perjanjian yang dibuat berdasarkan sebab yang tidak benar atau dilarang membuat perjanjian tersebut menjadi tidak sah. Sebab yang tidak halal adalah sebab dilarang oleh Undang-Undang, berlawanan dengan norma kesusilaan, atau ketertiban umum.

Nilai-nilai kesusilaan dan ketertiban umum sendiri ditentukan berdasarkan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat di mana perjanjian tersebut dibuat. Contoh dari perjanjian yang sebabnya tidak halal adalah ketika seseorang melakukan perjanjian untuk membunuh orang lain. Hal ini dikarenakan membunuh orang lain dilarang oleh Undang-Undang, sehingga perjanjian tersebut menjadi tidak sah.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh),

mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (pengusaha) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan memberikan upah”.²²

Dalam Pasal 1601 KUHPerduta, menentukan tentang perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan yang berbadan hukum dengan satu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat yang harus diindahkan pada waktu perjanjian kerja

Syarat sah nya perjanjian kerja Sebagai bagian dari perjanjian kerja, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Kesepakatan merupakan wujud dari kehendak para pihak dalam perjanjian mengenai apa yang mereka kehendaki untuk dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, kapan harus dilaksanakan, dan siapa yang harus melaksanakannya. Sebelum perjanjian di buat, biasanya salah satu pihak terlebih dahulu melakukan suatu bentuk penawaran mengenai bentuk perjanjian yang akan dibuat kepada lawan pihaknya. Isi dari penawaran tersebut adalah kehendak salah satu pihak yang disampaikan kepada lawan pihaknya guna disetujui oleh lawan pihak tersebut.

Lahirnya kesepakatan harus didasari dengan adanya kebebasan oleh para pihak dalam perjanjian tersebut. Pasal 1321 KUHPerduta

²² Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005), Hlm.17.

menyatakan bahwa suatu kesepakatan itu sah apabila diberikan tidak karena kekhilafan, atau tidak dengan paksaan, ataupun tidak karena penipuan.²³

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Pada Pasal 330 KUH Perdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 tahun. Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Dengan demikian dapat dikatakan pengertian orang dewasa ialah yang telah berusia 18 tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Ketidackapakan untuk melakukan perbuatan hukum termasuk dalam syarat subyektif perjanjian.

Hal ini disebabkan kesepakatan dan kecakapan menyangkut subyek yang membuat perjanjian. Sedangkan akibat hukum yang terjadi dengan dilanggarnya syarat tersebut mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (*Voidable*). Sehingga jika para pihak yang tidak keberatan dengan pelanggaran syarat subyektif ini dan tidak melakukan upaya pembatalan perjanjian melalui Pengadilan, maka perjanjian tersebut tetap sah. Mengenai pembatalan tersebut, KUHPerdata Pasal 1454 memberikan jangka waktu yaitu selama 5 tahun atau dalam hal ketidackapakan maka

²³ Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Cetakan 1, (Surabaya: Peradaban, 2007), Hlm. 17

jangka waktunya tidak harus menunggu 5 tahun tetapi sejak orang yang tidak cakap tersebut menjadi cakap menurut hukum.

Oleh karena itu, untuk melakukan tindakan hukum pihak yang belum dewasa diwakili oleh walinya.²⁴ Terhadap pihak-pihak yang tidak sehat pikirannya diwakili oleh pengampunya karena dianggap tidak dapat melakukan tindakan hukum sendiri.

3. Suatu hal tertentu.

Untuk menimbulkan kepastian maka setiap perjanjian harus mencantumkan secara jelas dan tegas apa yang menjadi obyek perjanjian. Ketegasan obyek perjanjian tersebut dapat diartikan bahwa obyek perjanjian dapat dihitung dan dapat ditentukan jenisnya. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1333 KUHPerdara yang berbunyi : “Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok perjanjian berupa suatu kebendaan yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah kebendaan tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.”

Berdasarkan rumusan Pasal 1333 KUHPerdara tersebut di atas menjelaskan bahwa semua jenis perjanjian pasti melibatkan keberadaan dari suatu kebendaan tertentu. Pada perikatan untuk memberikan sesuatu, maka benda yang diserahkan tersebut harus dapat ditentukan secara pasti. Pada perikatan untuk melakukan sesuatu, dalam pandangan Kitab

²⁴ Syahmin AK, Hukum Kontrak Internasional, (Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 2006), Hlm.14

Undang-Undang Hukum Perdata, hal yang wajib dilakukan oleh satu pihak dalam perikatan tersebut (debitor) pastilah juga berhubungan dengan suatu kebendaan tertentu, baik itu berupa kebendaan berwujud .

4. Kausa yang halal.

Selain harus memenuhi ketiga syarat tersebut diatas, maka untuk sahnya perjanjian para pihak juga harus memuat alasan atau sebab yang halal kenapa perjanjian itu dibuat. Mengenai sebab yang halal ini diatur dalam Pasal 1335 hingga 1337 KUHPerdata.

Pasal 1335 KUHPerdata menyatakan bahwa : “suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan.” Selanjutnya mengenai pengertian sebab tersebut tidak dijelaskan lebih terperinci dalam KUHPerdata. Akan tetapi Pasal 1335 KUHPerdata menyatakan bahwa sebab yang halal itu adalah:

- a. bukan tanpa sebab
- b. bukan sebab yang palsu
- c. bukan sebab yang terlarang.

Dua syarat yang pertama mewakili syarat yang subjektif, yang berhubungan dengan subjek dalam perjanjian, dan dua syarat yang terakhir berhubungan dengan syarat objektif yang berkaitan dengan objek perjanjian yang disepakati oleh para pihak dan akan dilaksanakan sebagai prestasi atau utang dari para pihak. Objek tersebut akan terwujud

dalam prestasi yang mengakibatkan perjanjian harus dipenuhi atau utang harus dibayar salah satu pihak kepada pihak lainnya.

Pasal 1338 KUHPerdara juga berkaitan dengan suatu perjanjian yang berbunyi : “Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup dengan itu. Suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik.

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dari Perjanjian Kerja ada 4 yaitu:²⁵

1. Adanya pekerjaan Di dalam suatu perjanjian kerja harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut.
2. Adanya unsur dibawah perintah Di dalam melakukan suatu pekerjaan, pekerja harus tunduk terhadap pemberi kerja tersebut. Dalam perjanjian kerja unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada, pekerja bisa tidak menaati peraturan yang ada.
3. Adanya upah tertentu Upah merupakan imbalan dari pemberi kerja terhadap pekerja berupa uang. Pemberian upah tersebut

²⁵ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, Perikatan yang lahir dari Undang-Undang (Jakarta : RajaGrafindo Perkasa, 2005), Hlm.53.

dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima), segi riil (kegunaan upah).

4. Adanya waktu Dalam melakukan hubungan pekerjaan harus dilakukan sesuai waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaan, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak diri sendiri

Jenis perjanjian kerja Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, terdapat pada Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 yaitu dapat dibagi menjadi dua:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk dengan mengadakan hubungan kerja tetap

Bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja Bentuk kerja dapat dilakukan secara lisan/tertulis (dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021). Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses

pembuktian.²⁶ Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga didasari dengan kepercayaan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan. Dalam Pasal 1603 a ayat (1) KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang.

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subjek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja atau buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan menjadi luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja atau buruh tetapi juga pihak-pihak lain yang terikat didalamnya.

²⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2014), Hlm.66.

- a. Pekerja atau buruh : merupakan tenaga kerja yang berada di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja,dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja atau buruh bila telah melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istiah pekerja atau buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja atau buruh” dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja atau serikat buruh” yang terdapat didalam Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh yang telah diatur sebelumnya.²⁷
- b. Pemberi kerja atau pengusaha : merupakan pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (entrepreneur), yang artinya pemberi kerja atau buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja atau buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam

²⁷ Adrian Sutedi, Op.Cit,Hlm.220.

hubungan dengan pekerja atau buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁸

1. Syarat Formil perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kaerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah.
2. Syarat Materil Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berhentinya hubungan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh beberapa hal, tergantung pada alasannya, pemutusan hubungan kerja (PHK) membutuhkan lembaga untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut. Pemutusan

²⁸ *Ibid*

hubungan kerja tidak boleh dilakukan semena-mena dan secara sepihak, dan dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu.

Dalam Pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Pengusaha,pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala telah diupayakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
3. Sebagaimana dalam perundingan dimaksud dalam ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 158 Ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan pencurian, penipuan dan penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang membuat kerugian pada perusahaan.

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang membuat mabuk, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adictive lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, mengancam, menganiaya atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri peranjain kerja sebelum jangka waktu yang di tentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Pemberhentian Pekerja secara Masal atau Pengurangan Buruh. Dalam hal pemberhentian secara perorangan, berlaku pula pemberhentian secara masal atau pegurangan pekerja berdasarkan alasan ekonomis. Alasan untuk mengurangi pekerja yang bersangkutan dengan jalannya perusahaan, biasanya bersifat ekonomis dan teknis.

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja UU ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan UU ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak

pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Selama masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Menurut UU ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia. Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seorang atau beberapa orang pekerjanya

D. Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank

Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi).

Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (*Exim*).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-

undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah “Bank terkemuka dan terbuka yang selalu mengutamakan kepuasan semua para nasabah yang ada diseluruh Indonesia”.

Misi Bank BRI:

- b. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- c. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan

melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance* (GCG) yang sangat baik.

- d. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

BAB III
PEMBAHASAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI BANK BRI
KNTOR CABANG ABUNJANI SIPIN KOTA JAMBI

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁹

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan

²⁹ Gita Rahmani, Amin Qodri, Pahlefi, Tanggung Jawab Penyedia Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pembangunan Gedung Kantor Kejaksaan Negeri Oleh PT. Gunung Reduk Di Kabupaten Aceh Tengah). *Zaaken: Journal of Civil and Bussiness Law*, Vol. 3, No. 3, Tahun 2022. <https://online-journal.unja.ac.id/Zaaken/article/view/16009/13517>

bahwa. ”hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara benar akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktifitas akan perusahaannya lebih luas dan dapat membuka lapangan kerja baru.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama Ananda Jihan, Pegawai kontrak Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan Apakah mengetahui apa itu Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah ia sepakati bersama dengan pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Berdasarkan keterangan Ananda Jihan pada saat wawancara yaitu:

“Terkait perjanjian waktu kerja tertentu mengetahui, yaitu perjanjian kerja dengan system kerja kontrak dengan masa waktu tertentu, dalam hal ini perjanjian kerja yang telah sepakati adalah perjanjian dengan masa kerja 1 (satu) tahun, yang selanjutnya apabila saya menunjukkan performa kerja terbaik, perjanjian ini dapat diperpanjang satu kali dengan masa tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama perusahaan”³⁰

³⁰ Wawancara bersama Ananda Jihan, selaku Pegawai dengan Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Febuari 2024

Adapun perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja. Hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.³¹

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata yang berbunyi: “selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”.

Berdasarkan ketentuan ini, kontrak untuk menyediakan layanan diatur oleh ketentuan khusus untuk tujuan itu dan persyaratan yang disepakati antara para pihak. Jika para pihak tidak mencapai kesepakatan, pelaksanaan kesepakatan mengikuti adat. Jelaslah dari pasal tersebut bahwa hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian tidak diatur oleh hukum perdata, tetapi oleh ketentuan-ketentuan khusus, jika ada. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak

³¹ Setiawan Muhammad Arif, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jakarta, PT. Panji Dananjaya, 2011

dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Berikutnya peneliti melakukan wawancara bersama M.Ghufran Putra Nurkia, Pegawai kontrak Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan apakah mengetahui terkait hak sebagai Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah ia sepakati dan tertuang dalam perjanjian kerja bersama dengan pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Keterangan M.Ghufran Putra Nurkia pada saat wawancara yaitu:

“Terkait dengan hak cukup mengetahui dengan jelas karena tertuang dalam perjanjian kerja, bahwa terdapat beberapa hak yang saya dapatkan selama menjadi pekerja waktu tertentu yaitu upah sesuai yang tertera dalam perjanjian, upah lembur apabila ada jam kerja tambahan, tunjangan hari raya ke agamaan, cuti berdasarkan perjanjian kerja kontrak dan jaminan sosial BPJS kesehatan serta asuransi jiwa.”³²

Sedangkan terkait dengan kewajiban yang seharusnya dilakukan sebagai pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT), peneliti melakukan wawancara dengan Novia Nabillah, berdasarkan keterangan Novia Nabillah pada saat wawancara, yaitu:

“Mengenai dengan kewajiban saya sebagai pekerja juga dijelaskan dalam perjanjian kerja, yaitu melaksanakan tugas dan mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, menggantikan dan menyelesaikan segala kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat kelalaian yang saya buat, bersedia di tempatkan dimana saja, serta menjaga rahasia perusahaan”³³

³² Wawancara bersama M.Ghufran Putra Nurkia, selaku Pegawai dengan Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Febuari 2024

³³ Wawancara bersama Noviah Nabillah, selaku Pegawai dengan Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Febuari 2024

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menyebutkan bahwa pekerja kontrak menyetujui untuk melaksanakan/bekerja sebagai frontliner di tempat perusahaan pemberi kerja yaitu Bank Rakyat Indonesia baik di Kantor Cabang maupun Kantor unit. Mengenai ruang lingkup tugas atau pekerjaan yang diserahkan oleh Bank BRI kepada pekerja kontrak disesuaikan dengan jabatan atau tugas dari pekerja kontrak dan dituangkan dalam bentuk surat penugasan dan uraian tugas/pekerjaan (*Job Description*) yang diberikan oleh Bank BRI Selain itu pekerja kontrak harus bersedia untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain dengan upah dan fasilitas sesuai dengan standar upah dan fasilitas yang berlaku.

Berkenaan mengenai jangka waktu perjanjian antara pekerja PKWT dengan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin atas dasar data yang penulis dapatkan adalah selama 1 (satu) tahun lamanya dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali dengan masa tidak lebih dari 12 bulan. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin mempunyai kewajiban membayar upah kepada pekerja kontrak tersebut dengan komponen yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan premium. Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai beberapa hak pekerja kontrak sebagaimana yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pekerja kontrak dengan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi mengenai penerimaan upah, upah lembur, cuti yang diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun kepada pekerja kontrak

dengan catatan pekerja kontrak telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan terus-menerus, sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Atas pelaksanaan cuti tersebut Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin memberikan Tunjangan Uang Perjalanan Cuti Tahunan (TUPCT) sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi pekerja kontrak di perusahaan.

Pekerja kontrak diwajibkan untuk menaati perjanjian ini, peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan lainnya yang dikeluarkan oleh Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin. Pekerja PKWT berkewajiban memberikan ganti kerugian dan menerima sanksi sesuai peraturan atau ketentuan yang berlaku terhadap segala kerugian yang diderita baik Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin apabila melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pekerja kontrak juga bersedia dikurangi upahnya apabila tidak hadir secara penuh selama jam kerja, selain itu juga pekerja kontrak dilarang untuk menuntut fasilitas/hak/kesejahteraan lain selain yang telah ditentukan.

B. Faktor kendala dalam perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu”. Dari

pengertian di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan pekerjaan tersebut tidak bersifat tetap.

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dibatasi dengan jangka waktu dan dibatasi dengan suatu pekerjaan tertentu.³⁴ Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
- c. pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”.

Mengenai pemaparan di atas bahwa pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian kerja akan terikat juga oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya dapat dilaksanakan maksimal 5 (lima) tahun.

Akan tetapi apabila jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan, dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dengan

³⁴ Alya Rihadatul Aisy, Rosmidah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Kecelakaan Kerja Pada PT. Duren Mandiri Fortuna di Jambi, *Zaaken: Journal of Civil and Bussiness Law*, Vol. 3, No. 1, Tahun 2022. <https://online-journal.unja.ac.id/Zaaken/article/view/12991/12981>

ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Mengenai ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa batas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara keseluruhan maksimal 5 (lima) tahun dan jika melebihi ketentuan yang berlaku maka perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian tersebut batal demi hukum.

Ada beberapa hal yang menggrogoti praktik PKWT. Pertama, memperjelas definisi pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan pendukung (*non-core business*). Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja, system kerja kontrak hanya diperbolehkan untuk pekerjaan pendukung, tetapi dalam prakteknya banyak penyimpangan akibat tidak adanya sanksi hukum dan lemahnya pengawasan. Kedua, pengawasan tenaga kerja sebaiknya dilakukan secara tripartite, mengingat praktik pengawasan selama ini tidak berfungsi maksimal setelah pengawasan jadi kewenangan Pemerintah daerah.

Kurang memadainya tenaga pengawas, kurangnya pendidikan pengawas, masih kuatnya praktik korupsi, dan meluasnya jumlah perusahaan skala kecil dan menengah membuat pengawasan tidak berjalan efektif bila hanya dilakukan oleh pemerintah. Terlepas dari hal diatas banyak ketidaktahuan masyarakat pihak yang sering dirugikan. Permasalahan seperti diatas butuh tindakan dari pemerintah. Salah satu tindakan untuk mencegah terjadinya masalah hubungan terutama pekerja terutama pekerja kontrak tindakan peraturan perjanjian kerja, hal seperti ini terkadang membuat pihak perusahaan sewenang-wenang dalam menjalankan hak dan kewajibannya terhadap pekerja.

Hal tersebut merupakan penyebab terjadinya permasalahan yang mengakibatkan para perkerja menjadi pihak yang sering dirugikan. Permasalahan seperti diatas butuh tindakan dari pemerintah. Salah satu tindakan untuk mencegah terjadinya masalah hubungan kerja adalah dengan meningkatkan fungsi pengawasan oleh Departemen Tenaga Kerja serta sosialisasi terhadap seluruh perusahaan dan para pekerjanya tentang hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan berdasarkan undang undang yang berlaku.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan berupa wawancara lanjutan dengan Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT di BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, beliau menjelaskan bahwa:

“dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh BRI Kc. Abunjani Sipin sejatinya telah terlaksana dengan baik, pekerja dan perusahaan sama-sama berusaha memenuhi hak dan kewajiban masing-masing, akan tetapi memang dalam pelaksanaannya terdapat sedikit banyak kekurangan, seperti halnya dengan jam kerja yang disepakati dalam perjanjian 8 jam dalam sehari, akan tetapi kadang dalam jam operasional sibuk, pekerja harus bekerja 9 jam dalam sehari, karna harus menyelesaikan rekapan data operasional dalam sehari, sehingga harus sedikit terlambat. Kemudian berkenaan tugas yang tidak selesai ataupun adanya selisih mengenai setoran, yang kemudian mau tidak mau apabila ada selisih minus tanggung jawab minusnya di bebaskan terhadap pekerja karna merupakan kelalaiannya. Satu dua hal inilah yang terkadang menjadi kendala dalam pelaksanaan PKWT di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi”³⁵

Adanya pelaksanaan perjanjian pada pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin menimbulkan beberapa permasalahan yang terjadi di dalam PKWT, yakni Pertama, tidak adanya kepastian terhadap hubungan kerja, sehingga sering terjadi pemberian upah kerja murah kepada

³⁵ Wawancara bersama Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Febuari 2024

pekerja. Hal itu disebabkan lantaran status PKWT adalah sebagai karyawan tidak tetap yang bekerja hanya untuk jangka waktu tertentu. Skema perjanjian tidak tetap dengan rentang waktu seperti ini sudah menjadi rahasia umum bahwa ini adalah kebiasaan para investor atau perusahaan pemberi kerja untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan memberikan upah murah kepada pekerja.

Dalam wawancara lanjutan dengan Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan masa pengangkatan pekerja PKWT menjadi karyawan tetap, beliau menjelaskan bahwa:

“Mengenai status dan masa kerja PKWT sudah diatur secara jelas dalam perjanjian kerja yang telah disepakati yaitu selama 1 (satu) tahun masa kerja dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali perpanjangan dengan masa perpanjangan tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan, artinya dalam hal ini pegawai dapat di kontrak selama 2 (dua tahun) dengan Perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini telah disepakati oleh kedua belah pihak, baik itu pekerja maupun perusahaan. Selanjutnya mengenai dengan pengangkatan sebagai karyawan tetap apabila telah melewati masa 2 tahun itu tergantung dengan keadaan berikutnya, apakah pegawai tersebut layak untuk diangkat menjadi karyawan tetap atau masa kerjanya dianggap selesai, apabila selama masa 2 (dua) tahun tersebut pekerja menunjukkan performa terbaik tidak mungkin perusahaan tidak mengangkat sebagai karyawan tetap, begitu juga sebaliknya”³⁶

Dalam hal ini sesuai dengan Perjanjian kerja yang penulis dapatkan dari pekerja PKWT di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin, perjanjian hanya dilakukan selama 1 (satu) tahun, dalam perjanjian kerja hanya diberikan keterangan dapat diperpanjang selama 1 (satu) kali dengan masa perpanjangan tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan. Hal ini tentu saja bentuk penyimpangan, yakni pihak pemberi kerja tidak memberikan status apakah mau mengangkat status pekerja PKWT menjadi pekerja tetap. Hal ini terjadi lantaran

³⁶ Wawancara bersama Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Februari 2024

ketidakjelasan norma di dalam perjanjian ini. Selain itu, bila dibandingkan antara PKWT dengan pekerja *outsourcing* atau dengan tenaga kerja asing, justru pengaturannya lebih konkret dan jelas.

Jika dilihat pada perubahan aturan mengenai PKWT yang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat dilihat bahwa sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT tidak lagi diatur. Adapun yang diatur, yakni hanyalah ketentuan mengenai perpanjangan PKWT. Hal ini tentu saja tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja, selain itu juga berpotensi pekerja PKWT hanya dijadikan sebagai tenaga kontrak yang di gaji murah dan ketika waktunya diangkat sebagai karyawan tetap perusahaan tidak mengangkat pekerja PKWT tersebut. Hal ini tentu saja merugikan pekerja PKWT karna harusnya jika diangkat sebagai karyawan tetap akan mendapatkan hak keuangan yang lebih daripada sebagai pekerja PKWT.

Permasalahan yang menjadi bagian dari diferensiasi hukum perburuhan adalah upaya untuk menciptakan rasa keadilan dan keamanan atau rasa ketidakadilan. Saat ini Undang-undang Cipta Kerja seolah ingin mengatakan bahwa keadilan akan ditegakkan karena undang-undang yang melindunginya. Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyatannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi pihak yang dianggap lemah. Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang

posisinya lemah yang mana pihak yang kuat dapat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan.

Selanjutnya, dalam melaksanakan PKWT, sering ditemui masalah terkait pemenuhan hak-hak pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak, perusahaan sering kali tidak memberikan perhatian atas kesejahteraan pekerja kontrak dan perlindungan yang lemah terhadap pekerja kontrak sebagai contoh pekerja kontrak tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti asuransi dan mengenai upah. Seperti diketahui upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak, hak atas upah timbul perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak konstitusional tersebut telah di lindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NKRI 1945, menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak konstitusional tersebut yang selanjutnya di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Menurut Pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja, ditekankan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satau upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang dimaksud meliputi, upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, halhal yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak kewajiban lainnya.

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidaklah sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat rumit dan mempunyai berbagai kemungkinan (multidimensi). Oleh sebab itu, perlunya mendapat perlindungan hukum dari penguasa (pemerintah), Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pengusaha. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Bank BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi dengan pekerja terdiri dari beberapa tahapan, berdasarkan data yang penulis dapatkan bahwa karyawan seperti Pekerja kontrak menyetujui untuk melaksanakan dan bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi maupun Unit Bank BRI, pekerja dalam ruang lingkup tugas diserahkan oleh pihak Bank BRI dan sesuai dengan jabatan para pekerja kontrak, adanya penugasan sesuai dengan surat tugas dan kriteria kerja dan Pekerja kontrak bersedia sewaktu waktu dipindahkan ke lokasi lain. Pada pelaksanaan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pihak Bank BRI Kantor Cabang Abujani Sipin dengan pekerja, dimana para pihak melaksanakan hak dan kewajiban dengan itikad baik yang sudah tercantum dalam PKWT.
2. Meskipun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Bank BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin telah terlaksana dengan baik dan dianggap mampu melengkapi kekosongan hukum dalam mengatur pembangunan ketenagakerjaan di perusahaan, masih terdapat beberapa Faktor kendala dalam perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin, Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sistem kerja kontrak hanya diperbolehkan untuk pekerjaan pendukung, terkait dengan waktu bekerja dan ketidak jelasan

kesepakatan waktu bekerja tetapi dalam prakteknya banyak penyimpangan akibat tidak adanya sanksi hukum dan lemahnya pengawasan.

B. SARAN

Pemerintah seharusnya segera membentuk badan atau lembaga yang bertugas mengawasi secara ketat PKWT sebagaimana disebut Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 supaya benar-benar terlihat bahwa Undang-undang tersebut dibuat dalam rangka melindungi kepentingan pekerja/buruh, dan memberikan kepastian bahwa PKWT mendapatkan perlindungan untuk diangkat sebagai karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir, Muhammad. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: citra aditya bakti, 1993.
- Dominikus Rato, *Falsafah Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010
- J. Satrio. *Hukum Perjanjian*. Bandung: citra aditya bakti, 1992.
- Kasmir, Bank dan Lembaga Keuangan lainnya, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No13 Tahun 2003*. Bandung: citra aditya bakti, 2003.
- Komarudian, Enxiklopedia Manajemen, Bumi Aksara: Jakarta, 1994
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. NTB, 2020.
- Mukrimaa, Syifa S., Nurdyansyah, Eni Fariyatul Fahyuni, ANIS YULIA CITRA, Nathaniel David Schulz, د. غسان, Tukiran Taniredja, Efi Miftah. Faridli, and Sri
- Peter Mahmud MarzukI, *Pengantar Ilmu Hukum*. jakarta: kencana, 2008.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR_METODOLOGI_PENELITIAN.pdf).
- Riduan Syahrani. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. bandung: penerbit citra aditya bakti, 1991.
- Riski, Ahmad Sridadi. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Empatdua Media, 2013.
- S, R.Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet 1. bandung: pustaka setia, 2013.
- Setiawan Muhammad Arif, 2011: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Panji Dananjaya
- Sidharta Arief, *Meuwissen Tentang Pengembanan Hukum*, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Falsafah Hukum, PT Refika Aditama, Bandung, 2007
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. jakarta: sinar grafika, 2011.
- Subekti, Hukum Perjanjian, PT Inermasa, Jakarta, 1987
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar

Bahasa Indonesia, Balai Pustaka: Jakarta, Cet.ke-3, 1990

Wijayanti, Asri. “Menggugat Konsep Hubungan Kerja” 1 (2011): 1–224.
<http://repository.um-surabaya.ac.id/3117/1/33>. [Menggugat konsep hubungan kerja.pdf](#).

B. Jurnal

Alya Rihadatul Aisy, Rosmidah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Kecelakaan Kerja Pada PT. Duren Mandiri Fortuna di Jambi, *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Vol. 3, No. 1, Tahun 2022. <https://online-journal.unja.ac.id/Zaaken/article/view/12991/12981>

Eni. “*Jurnal Cita Hukum.*” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 1, no. Mi (1967): 5–24.

Fithriatus Shalihah. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham.” *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 149–60.

Gita Rahmani, Amin Qodri, Pahlefi, Tanggung Jawab Penyedia Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pembangunan Gedung Kantor Kejaksaan Negeri Oleh PT. Gunung Reduk Di Kabupaten Aceh Tengah). *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Vol. 3, No. 3, Tahun 2022. <https://online-journal.unja.ac.id/Zaaken/article/view/16009/13517>

Harmianto. Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 6. medan, 2016.

Jaka, Achmad. “Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja.” *Living Law* 14, no. 2 (2022): 154–67.

Nur Agus Susanto, Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus “ST” Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012, *Jurnal Yudisial*, Vol. 7 No. 3, 2014. <https://jurnal.komisiyudisial.go.id/index.php/jy/article/view/73/57>

Putra, Agus Antara, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia.” *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 12–17. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.

Rebekka Dosma Sinaga, Sistem Koordinasi Antara Bank Indonesia Dan Otoritas Jasa Keuangan Dalam Pengawasan Bank Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Otoritas Jasa Keuangan, *Jurnal Hukum Ekonomi Universitas Sumatera Utara*, 2013

Soewono, D H. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan Dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis.” *Jurnal Elektronik Universitas Kediri*, 2020,

1–18. <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-9-PKWT-JURNAL-BY-UNIK.pdf>.

Suryono, Leli Joko. “Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia.” *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (2011): 35–49. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/4181>.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

D. Internet

<https://bri.co.id/>

<http://yancearizona.net/2008/04/13/apa-itu-kepastian-hukum/>

<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/memahami-kepastian-dalamhukum/>

1. LAMPIRAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) M.GHUFRAN PUTRA NURKIA.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
ANTARA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
DENGAN

~~ANANDA JIHAN~~ M. GUFRAN PUTRA NURKIA

Nomor B.18-KC-IV/SDM/01/2023

Pada hari ini, Senin tanggal enam belas bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (16-01-2023), yang bertanda tangan di bawah ini :

I. Muh. Rosyid Hudaya, Pemimpin Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., bertempat di Jambi, dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut mewakili Direksi berdasarkan surat kuasa No. B.4652-KW-IV/SDM/11/2014, oleh karena itu berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan yang dimuat dalam Akta Nomor 51 tanggal 26 Mei 2008 yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, SH., Notaris di Jakarta dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 68 tanggal 25 Agustus 2009, Tambahan Nomor 23079, bertindak untuk dan atas nama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., berkedudukan di Jalan Jendral Sudirman No.44-46 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

II. Nama : M Gufran Putra Nurkia
Laki-laki/Perempuan : Laki-laki
Tempat/tanggal lahir : Jambi, 29 Januari 1997
Alamat : Lorong Melati No.18 RT. 002 Kel. Mudung Laut Kec. Pelayangan - Kota Jambi.
Nomor KTP : 1571032901970001
Umur : 26 Tahun 0 bulan

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA** yang selanjutnya secara bersama-sama disebut **PARA PIHAK** dengan ini menyatakan setuju untuk mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut "**Perjanjian Kerja**" berdasarkan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

Pasal 1
RUANG LINGKUP PEKERJAAN

(1) **PIHAK PERTAMA** mempekerjakan **PIHAK KEDUA** sebagai Pekerja Kontrak Jabatan Teller/CS dengan Sasaran Kinerja dan tugas-tugas sebagaimana dituangkan secara rinci dalam bentuk Uraian Pekerjaan (Job Description) yang merupakan lampiran yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Kerja ini.

(2) **PIHAK**

- (2) **PIHAK PERTAMA** dapat menempatkan dan memindahkan **PIHAK KEDUA** dari satu Unit Kerja ke Unit Kerja lain di lingkungan **PIHAK PERTAMA** sesuai kebutuhan dan ketentuan yang berlaku di **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 2
JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu dan berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal satu bulan Januari tahun dua ribu dua puluh tiga (01-01-2023) sampai dengan tanggal tiga puluh satu bulan Desember tahun Dua ribu dua puluh empat (31-12-2023).
- (2) Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan jangka waktu tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan.
- (3) **PIHAK PERTAMA** akan memberi tahukan secara tertulis rencana perpanjangan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pasal ini kepada **PIHAK KEDUA**.
- (4) Perpanjangan Perjanjian Kerja dibuat berdasarkan kesepakatan **PARA PIHAK**.
- (5) Dalam hal Perjanjian Kerja telah berakhir karena sebab apapun, apabila masih terdapat kewajiban masing-masing Pihak yang timbul sebelum perjanjian berakhir yang belum dilaksanakan oleh masing-masing Pihak maka masing-masing pihak tersebut wajib menjalankan kewajiban tersebut hingga selesai.

Pasal 3
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak melakukan:
- a. Review atas Sasaran Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Perjanjian Kerja ini ; dan;
 - b. evaluasi pencapaian Sasaran Kinerja **PIHAK KEDUA** sesuai ketentuan sebagaimana terlampir dalam Perjanjian kerja ini.
- (2) **PIHAK PERTAMA** wajib memberikan penjelasan perihal isi Perjanjian Kerja ini kepada **PIHAK KEDUA**, yang terdokumentasi dalam Berita Acara Penjelasan Perjanjian Kerja yang ditandatangani **PARA PIHAK** dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian kerja ini.

Pasal 4
HAK DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- (1) **PIHAK KEDUA** berhak menerima kompensasi, benefit, dan fasilitas yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA** sebagaimana dimaksud Pasal 5 Perjanjian Kerja ini maupun yang diatur **PIHAK PERTAMA** dalam ketentuan tersendiri yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian kerja ini.

(2)PIHAK.....

- (2) **PIHAK KEDUA** wajib mematuhi ketentuan Pekerja Kontrak yang berlaku di **PIHAK PERTAMA** dan peraturan lainnya yang berlaku di **PIHAK PERTAMA**, serta menjaga kepentingan, data, dokumen dan peralatan **PIHAK PERTAMA** dengan sebaik-baiknya, termasuk namun tidak terbatas pada:
- a. Menyerahkan ijazah asli dari pendidikan formal terakhir untuk disimpan pada **PIHAK PERTAMA** selama jangka waktu Perjanjian Kerja, dan perpanjangan Perjanjian Kerja dalam hal Perjanjian Kerja diperpanjang dan sampai dengan seluruh kewajiban terhadap **PIHAK PERTAMA** dan pihak lainnya yang terkait dengan **PIHAK PERTAMA** telah diselesaikan.
 - b. Melaksanakan tugas dan mencapai Sasaran Kinerja yang telah ditetapkan oleh **PIHAK PERTAMA** dengan sebaik-baiknya.
 - c. Bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan **PIHAK PERTAMA**, termasuk namun tidak terbatas pada tugas yang berhubungan dengan finansial.
 - d. Menggantikan dan menyelesaikan segala kerugian yang diderita **PIHAK PERTAMA** sebagai akibat kelalaian atau kesengajaan **PIHAK KEDUA** dalam melaksanakan tugas atau **PIHAK KEDUA** dinyatakan tidak melaksanakan baik kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal ini.
 - e. Bersedia ditempatkan di seluruh Unit Kerja **PIHAK PERTAMA**.
 - f. Tidak memberikan keterangan-keterangan tentang keadaan keuangan nasabah yang tercatat pada **PIHAK PERTAMA** dan hal-hal lain yang wajib dirahasiakan oleh Bank menurut kelaziman yang berlaku dalam dunia Perbankan (Rahasia Bank) serta rahasia perusahaan **PIHAK PERTAMA**, baik selama terikat dalam Perjanjian Kerja ini maupun setelah berakhirnya Perjanjian Kerja.
 - g. Tidak memberikan keterangan pada media cetak dan media elektronik serta media lain, tidak pula memberikan diluar hubungan jabatan segala persoalan yang diperoleh mengenai **PIHAK PERTAMA**, terkecuali dengan izin **PIHAK PERTAMA**.
 - h. Tidak melakukan suatu perbuatan yang melanggar peraturan yang berlaku di **PIHAK PERTAMA** maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku atau perbuatan yang tidak sesuai dengan etika, moral dan kesusilaan atau yang tidak sepatutnya dikerjakan oleh Pekerja Kontrak yang baik, termasuk namun tidak terbatas pada kegiatan pornografi, berzina, perjudi dan menggunakan obatan terlarang.
- (3) **PIHAK KEDUA** wajib menjamin bahwa seluruh dokumen, keterangan, data dan informasi yang diberikan/diserahkan kepada **PIHAK PERTAMA** lengkap, benar, dan sesuai dengan ketentuan pada **PIHAK PERTAMA**.
- (4) **PIHAK KEDUA** wajib menjamin bahwa sebelum Perjanjian Kerja ini disepakati, **PIHAK KEDUA** tidak pernah melakukan perbuatan yang melanggar peraturan maupun perundang-undangan yang berlaku atau tidak sesuai dengan etika, moral dan kesusilaan, termasuk namun tidak terbatas pada kegiatan fraud, pornografi, berzina, perjudi, dan menggunakan obat terlarang, yang telah atau dapat merugikan **PIHAK PERTAMA** baik sebelum maupun setelah disepakatinya Perjanjian Kerja ini.

Pasal 5
KOMPENSASI, BENEFIT DAN FASILITAS

(1) **PIHAK KEDUA** menerima Upah dari **PIHAK PERTAMA** yang terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan dengan perincian sebagai berikut :

a. Upah Pokok	Rp. 2.580.200,-
b. Tunjangan Premium	Rp. 1.960.000,-
c. Tunjangan Job Grade	Rp. 550.000,-
d. Tunjangan Kerawanan	Rp. 0
e. Tunjangan Air Tawar	Rp. 0
f. Tunjangan	Rp. 0 (+)
Total	Rp. 5.090.200,-

(Tiga juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah)

- (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud huruf d,e dan f ayat (1) Pasal ini hanya diberikan apabila **PIHAK KEDUA** ditempatkan pada jabatan dan atau Unit Kerja tertentu yang berdasarkan ketentuan yang berlaku pada **PIHAK PERTAMA** berhak atas tunjangan selain tunjangan sebagaimana dimaksud huruf b dan c ayat (1) Pasal ini.
- (3) Atas Upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini **PIHAK PERTAMA** dapat melakukan perubahan sesuai dengan kebijakan perusahaan tanpa harus melakukan pemberitahuan kepada **PIHAK KEDUA** maupun melakukan addendum terhadap Perjanjian Kerja ini.
- (4) Pembayaran Upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini dilakukan **PIHAK PERTAMA** setiap bulan pada tanggal 25 (dua puluh lima).
- (5) Dalam hal tanggal 25 sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tersebut di atas bertepatan dengan hari libur, maka pembayaran upah dilakukan pada hari kerja terakhir sebelum tanggal 25 bulan yang bersangkutan.
- (6) Dalam hal **PIHAK KEDUA** dipindahkan dari satu Unit Kerja ke Unit Kerja lain di lingkungan **PIHAK PERTAMA**, maka upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini akan disesuaikan oleh **PIHAK PERTAMA** memperhatikan ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**.
- (7) **PIHAK PERTAMA** memberikan kompensasi, benefit dan fasilitas lainnya sesuai ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**, termasuk namun tidak terbatas pada :
- a. Upah lembur atas kelebihan jam kerja karena kepentingan dan atas perintah **PIHAK PERTAMA** mengakibatkan **PIHAK KEDUA** melaksanakan tugas melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.

b. Fasilitas.....

- b. Fasilitas dan lumpsum biaya perjalanan dinas berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Tetap di **PIHAK PERTAMA** yang disetarakan dengan golongan jabatannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) Perjanjian Kerja, dalam hal **PIHAK KEDUA** ditugaskan untuk melaksanakan perjalanan dinas oleh **PIHAK PERTAMA**.
 - c. Cuti dan Tunjangan Cuti berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak **PIHAK PERTAMA**.
 - d. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK) sesuai ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**.
 - e. Diikutsertakan dalam program:
 - e.1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, meliputi :
Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian.
 - e.2. Asuransi *Personal Accident* dan Jiwa.
 - f. Jaminan Pemeliharaan kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**.
- (8) Kecuali diatur lain dalam ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**, Pajak Penghasilan atas Upah dan Fasilitas yang diterima **PIHAK KEDUA** menjadi beban **PIHAK PERTAMA**.
- (9) **PIHAK KEDUA** dengan ini memberikan kewenangan dan kuasa kepada **PIHAK PERTAMA** untuk melakukan pemotongan, baik tunai maupun non tunai yang diterima oleh **PIHAK KEDUA**, baik untuk kepentingan **PIHAK PERTAMA**, **PIHAK KEDUA** maupun pihak ketiga lainnya sesuai ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**, termasuk namun tidak terbatas untuk kepentingan Pajak dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (10) Kompensasi, benefit dan Fasilitas yang diterima **PIHAK KEDUA** dalam bentuk tunai dibayarkan **PIHAK PERTAMA** melalui pemindahbukuan ke rekening **PIHAK KEDUA** Nomor di

**Pasal 6
EVALUASI KINERJA**

- (1) Sasaran Kinerja yang ditetapkan **PIHAK PERTAMA** wajib dicapai **PIHAK KEDUA** dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh **PIHAK PERTAMA**.
- (2) **PIHAK PERTAMA** berhak melakukan review atas Sasaran Kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini.
- (3) Aspek penilaian, standar dan kriteria untuk evaluasi Sasaran Kinerja ditetapkan oleh **PIHAK PERTAMA** secara lengkap terlampir dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Kerja ini.

PASAL.....



**Pasal 7
PELANGGARAN**

- (1) Dalam hal **PIHAK KEDUA** tidak hadir secara penuh selama jam kerja, maka Upah Pokok yang diterima **PIHAK KEDUA** dikenakan pengurangan dengan perhitungan berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**.
- (2) Dalam hal **PIHAK KEDUA** melanggar/tidak memenuhi ketentuan dalam Perjanjian Kerja ini dan atau melanggar/tidak memenuhi ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**, maka **PIHAK PERTAMA** dapat memberikan peringatan kepada **PIHAK KEDUA** secara tertulis. Dalam waktu 14 (empat belas) hari kalender sejak peringatan tersebut, **PIHAK KEDUA** wajib memberikan pertanggungjawaban.
- (3) Dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender terlampaui ternyata **PIHAK KEDUA** tidak memberikan pertanggungjawaban, maka **PIHAK KEDUA** dianggap telah menerima apa yang dinyatakan dalam peringatan tersebut dan **PIHAK PERTAMA** dapat memutuskan Perjanjian kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja dan atau meminta **PIHAK KEDUA** memenuhi ketentuan dalam Perjanjian Kerja ini/ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**.
- (4) Dalam hal pertanggungjawaban yang diberikan **PIHAK KEDUA**, berdasarkan alasan dan pertimbangan yang jelas, tidak dapat diterima oleh **PIHAK PERTAMA**, maka **PIHAK PERTAMA** dapat memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja dan atau meminta **PIHAK KEDUA** memenuhi ketentuan dalam Perjanjian Kerja ini/ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**.
- (5) **PIHAK PERTAMA** dapat memutuskan atau mengakhiri Perjanjian kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja apabila **PIHAK KEDUA** melanggar dan atau tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 Perjanjian Kerja ini dan atau tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**.

**Pasal 8
PEMUTUSAN PERJANJIAN KERJA**

- (1) Perjanjian Kerja antara **PIHAK PERTAMA** dengan **PIHAK KEDUA** berakhir dalam hal :
 - a. Jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir;
 - b. **PIHAK KEDUA** meninggal dunia;
 - c. Disepakati oleh PARA PIHAK; atau
 - d. Diputuskan oleh salah satu PIHAK;
- (2) **PIHAK PERTAMA** dapat memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja tanpa memberikan ganti rugi apapun dalam hal :

a.PIHAK.....

- a. **PIHAK KEDUA** melanggar/tidak memenuhi ketentuan dalam Perjanjian Kerja ini dan atau melanggar / tidak memenuhi ketentuan yang berlaku bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA**; atau
 - b. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan **PIHAK PERTAMA**, **PIHAK KEDUA** tidak mencapai Sasaran Kinerja yang ditetapkan; atau
 - c. **PIHAK KEDUA** terbukti melanggar Pasal 4 ayat (3) dan atau ayat (4) Perjanjian Kerja ini.
- (3) Dalam hal **PIHAK KEDUA** tidak hadir secara penuh sekurang-kurangnya 5(lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil **PIHAK PERTAMA** sesuai ketentuan yang berlaku pada **PIHAK PERTAMA** namun **PIHAK KEDUA** tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka **PIHAK KEDUA** dianggap memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja,
- (4) Dalam hal **PIHAK PERTAMA** memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pasal ini, maka **PIHAK PERTAMA** wajib memberikan ganti rugi sebesar Upah sampai batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Perjanjian Kerja ini.
- (5) Pemutusan Perjanjian Kerja sbagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Pasal ini wajib disampaikan secara tertulis oleh pihak yang memutuskan Perjanjian kerja.
- (6) Dalam hal **PIHAK KEDUA** memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja, maka **PIHAK KEDUA** wajib :
- a. Memberitahukan maksudnya tersebut kepada **PIHAK PERTAMA** dalam waktu selambat-lambatnya 1(satu) bulan sebelumnya.
 - b. Memberikan ganti rugi kepada **PIHAK PERTAMA** sebesar Upah sampai batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Perjanjian Kerja ini.
- (7) Besaran upah yang dijadikan faktor pengali dalam pemberian ganti rugi sebagaimana dimaksud ayat (4) dan ayat (6) huruf b Pasal ini adalah:
- a. Upah sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 Perjanjian Kerja ini dalam hal selama Perjanjian Kerja berlangsung tidak terdapat perubahan upah; atau
 - b. Upah terbaru sesuai ketentuan yang ditetapkan **PIHAK PERTAMA** dalam hal terdapat perubahan upah.
- (8) Dengan tetap memperhatikan ketentuan Pasal ini, **PIHAK KEDUA** diwajibkan :
- a. Mengganti sejumlah kerugian yang telah ditimbulkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d Perjanjian Kerja ini;
 - b. Menyelesaikan dan atau melunasi seluruh kewajiban dan atau utang-utangnya yang masih tersisa pada **PIHAK PERTAMA** dan atau lembaga intern lainnya di **PIHAK PERTAMA**.

(9)dengan.....



- (9) Dengan berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, **PIHAK KEDUA** berhak mendapatkan kompensasi dan benefit sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 Perjanjian Kerja ini yang seharusnya diterima berdasarkan Perautran bagi Pekerja Kontrak di **PIHAK PERTAMA** namun belum dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA**.
- (10) Hak-hak **PIHAK KEDUA** yang timbul akibat berakhirnya Perjanjian Kerja, diberikan setelah diperhitungkan terlebih dahulu dengan kewajiban **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** dan atau lembaga intern lainnya di **PIHAK PERTAMA**.
- (11) Pembayaran kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) huruf b dan ayat (8) Pasal ini harus dipenuhi dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sejak berakhirnya Perjanjian Kerja. Dalam hal kewajiban tidak dipenuhi **PIHAK KEDUA** dalam jangka waktu yang ditetapkan, baik sebagian maupun seluruhnya, maka **PIHAK PERTAMA** dapat melakukan penagihan melalui media massa dan atau menyerahkan penyelesaiannya melalui Saluran Hukum.
- (12) **PIHAK KEDUA** dapat mengambil kembali ijazah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a Perjanjian Kerja ini selambat-lambatnya 1(satu) bulan terhitung sejak tanggal berakhirnya Perjanjian Kerja dan atau setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** dan lembaga intern lainnya di **PIHAK PERTAMA**..
- (13) **PIHAK PERTAMA** tidak bertanggung jawab atas kerusakan dan kehilangan ijazah **PIHAK KEDUA** setelah lewat jangka waktu 1 (satu) bulan sejak berakhirnya Perjanjian Kerja ijazah tersebut tidak diambil.
- (14) Selanjutnya PARA **PIHAK** sepakat untuk melepaskan diri dari ketentuan Pasal 1266 Kitab Undang-undang Hukum Perdata tentang Pemutusan dan Pembatalan Perjanjian.

Pasal 9 KUASA-KUASA

- (1) Untuk kepentingan **PIHAK PERTAMA** dan atau kepentingan pihak lain, dengan ini **PIHAK KEDUA** memberi kuasa kepada **PIHAK PERTAMA** sebagai berikut :

a. KUASA MENYIMPAN IJAZAH

PIHAK PERTAMA dengan ini diberi kuasa oleh **PIHAK KEDUA** untuk menyimpan ijazah asli dari pendidikan formal terakhir **PIHAK KEDUA** dan atau dokumen-dokumen lain milik **PIHAK KEDUA** selama jangka waktu yang telah ditetapkan dalam Pasal tentang "hak dan Kewajiban **PIHAK KEDUA**". Dengan ketentuan, apabila **PIHAK KEDUA** mempunyai utang dan atau kewajiban kepada **PIHAK PERTAMA** yang belum diselesaikan, jangka waktu penyimpanan ijazah dan dokumen lain tersebut diperpanjang sampai dengan utang dan atau kewajiban lain **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** diselesaikan.

b. KUASA.....

b. KUASA MEMBLOKIR DAN ATAU MENDEBET REKENING

- 1) **PIHAK PERTAMA** dengan ini diberi kuasa oleh **PIHAK KEDUA** untuk sewaktu-waktu memotong, mendebet, memindahbukukan dan atau memblokir rekening dan atau dana yang terdapat di dalam rekening **PIHAK KEDUA** yang ada pada **PIHAK PERTAMA** (termasuk rekening lain yang secara hukum peneraikan dan transaksinya berada di dalam kekuasaan dan kewenangan **PIHAK KEDUA**), dengan ketentuan telah terjadi salah satu atau lebih hal-hal sebagai berikut :
 - a) **PIHAK KEDUA** masih mempunyai utang dan atau kewajiban lain yang belum diselesaikan kepada **PIHAK PERTAMA**; atau
 - b) Berdasarkan temuan auditor, temuan tim yang dibentuk oleh Unit kerja , dan atau alat bukti yang ada, **PIHAK KEDUA** patut diduga telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku yang berpotensi atau telah menimbulkan kerugian bagi **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Dalam hal **PIHAK PERTAMA** memotong, mendebet dan atau memindahbukukan dana yang terdapat dalam rekening **PIHAK KEDUA** sebagaimana kuasa di atas, **PIHAK PERTAMA** wajib membayarkan dana hasil pengebetan dan atau pemindahbukuan tersebut untuk :
 - a) membayar utang dan atau kewajiban **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA**; dan atau
 - b) Membayar utang dan atau kewajiban **PIHAK KEDUA** kepada pihak lain.

c. KUASA MEMINTA/MEMBERI INFORMASI REKENING

- 1) **PIHAK PERTAMA** dengan ini diberi kuasa oleh **PIHAK KEDUA** untuk bertemu dan menghadap bank atau pihak lain manapun juga, tanpa ada yang dikecualikan, untuk melakukan salah satu atau lebih hal-hal sbb:
 - a. Meminta , menerima dan menandatangani tanda terimanya segala informasi mengenai rekening-rekening dan atau account-account atas nama **PIHAK KEDUA**, tanpa ada yang dikecualikan, termasuk informasi yang merupakan Rahasia Bank; dan atau
 - b. Melihat dan memeriksa segala informasi dan mutasi rekening **PIHAK KEDUA** yang ada pada **PIHAK PERTAMA** atau pihak lainnya; dan atau
 - c. Memberitahukan segala informasi mengenai rekening **PIHAK KEDUA** tersebut, termasuk informasi yang merupakan Rahasia Bank, kepada pihak manapun juga.
- 2) Yang dimaksud dengan rekening atau account **PIHAK KEDUA** adalah segala macam rekening dan atau account milik **PIHAK KEDUA** tanpa ada yang dikecualikan, termasuk tetapi tidak terbatas rekening tabungan, deposito, giro, saham, reksadana, dan lain-lain.

d.KUASA.....

d. KUASA MEMPERJUMPAKAN UANG

PIHAK KEDUA dengan ini memberi kuasa kepada **PIHAK PERTAMA** untuk memperjumpakan segala utang dan atau kewajiban **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** yang timbul karena perjanjian ini maupun karena perjanjian-perjanjian lain dengan **PIHAK PERTAMA** dengan piutang-piutang **PIHAK KEDUA** yang ada pada **PIHAK PERTAMA** yang berupa tetapi tidak terbatas pada tabungan-tabungan, simpanan-simpanan dan atau rekening-rekening lain milik **PIHAK KEDUA** yang ada pada **PIHAK PERTAMA**, termasuk pembayaran-pembayaran dari pihak ketiga kepada **PIHAK KEDUA** yang dibayarkan melalui **PIHAK PERTAMA**.

- (2) Kuasa-kuasa yang diberikan oleh **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** ini tidak dapat dicabut, dibatalkan dan atau diakhiri secara sepihak oleh **PIHAK KEDUA**, PARA **PIHAK** sepakat bahwa kuasa-kuasa dimaksud tidak berakhir karena sebab-sebab yang ditetapkan oleh undang-undang maupun oleh sebab lain apapun juga. Kuasa-kuasa tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perjanjian ini yang tanpa adanya kuasa-kuasa tersebut perjanjian ini tidak dibuat.

Pasal 10
PERSELISIHAN

- (1) dalam hal terjadi perselisihan dalam penafsiran dan melaksanakan Perjanjian Kerja ini, **PARA PIHAK** sepakat untuk sedapat mungkin menyelesaikan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal cara musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka **PARA PIHAK** sepakat untuk menyelesaikannya melalui saluran hukum.
- (3) Untuk perjanjian kerja ini dan segala akibatnya, **PARA PIHAK** sepakat memilih domisili tetap di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi.

Pasal 11
PENUTUP

- (1) **PIHAK KEDUA** telah sepakat dengan isi Perjanjian Kerja ini dan menyatakan tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun terhadap **PIHAK PERTAMA** dikemudian hari.
- (2) Hal-hal yang belum atau tidak cukup diatur dalam Perjanjian Kerja ini, akan diatur kemudian atas dasar pemufakatan bersama oleh **PARA PIHAK** yang akan dituangkan dalam bentuk Surat atau Perjanjian Tambahan (Addendum) yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian Kerja ini.
- (3) Lampiran-lampiran sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kerja ini merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian Kerja ini, sehingga Perjanjian Kerja ini tidak akan dibuat tanpa adanya lampiran-lampiran tersebut.

(4)Perjanjian.....

- (4) Perjanjian Kerja ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama. Rangkap pertama disimpan oleh **PIHAK PERTAMA** dan rangkap kedua disimpan oleh **PIHAK KEDUA**.
- (5) Perjanjian Kerja ini mulai berlaku dan mengikat **PARA PIHAK** sejak tanggal ditandatangani.

Ditandatangani di : Jambi

PIHAK PERTAMA


Muh. Rosyid Hudaya
Pemimpin Cabang

PIHAK KEDUA




M Gufran Putra Nurkia

2. LAMPIRAN SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM

Jalan Raya Jambi - Ma. Bulian KM 15 Mendalo Indah, Kode Pos 36361
Telp. 082179884053, 082185048578/email:hukum@unja.ac.id/laman:law.unja.ac.id

Nomor : 1251/UN21.4/PT.01.04/2024 18 Maret 2024
Lampiran : -
Hal : Pengantar izin penelitian dan permintaan data

Yth. Direktur PT. Bank BRI KC Abunjani Sipin Kota Jambi
di
Jambi

Dengan hormat, kami mengharapkan bantuannya untuk dapat memberikan izin penelitian dan permintaan data kepada mahasiswa:

Nama : Andiardhya Aiswary
Nomor Induk Mahasiswa : B10020330
Program Studi : Ilmu Hukum

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang berjudul "**Perjanjian Kerja Antara Pekerja Kontrak dengan Pihak Bnk Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi**". Setelah mahasiswa tersebut diatas melakukan penelitian dan permintaan data, mohon kiranya dapat mengirimkan surat kepada kami bahwa mahasiswa tersebut benar melakukan penelitian.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik, Kerja Sama, dan
Sistem Informasi Fakultas Hukum,



Dr. Muskibah, S.H., M.Hum.
NIP 196512041990032001



Catatan:

1. UU ITE No 11 tahun 2008 pasal 5 Ayat 1 "*Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah*"
2. Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
 KANTOR CABANG ABUNJANI SIPIN
 Jalan Kolonel Abunjani No. 41 Jambi
 Telepon : (0741) 669936, 5913888, 5913456 (Hunting)
 Facs. (0741) 669830

Nomor : B. 400 -KC-IV/SDM/03/2024
 Lamp. : -
 Perihal : Jawaban Permohonan

Jambi, 19 Maret 2024

Kepada Yth,
 Universitas Jambi
 Fakultas Hukum
 Di -
Jambi

Surat UNJA Fakultas Hukum No. 1251/UN21.4/PT.01.04/2024 Tgl. 18 Maret 2024

Menunjuk surat saudara diatas dengan ini kami menyampaikan mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian dan permintaan data untuk penulisan skripsi yang berjudul "**Perjanjian Kerja Antara Pekerja Kontrak dengan Pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi**", dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Andiardhya Aiswary
 NIM : B10020330
 Program Studi : Ilmu Hukum

Jika berkenan hasil penelitian saudara dapat ditindakan ke BRI Kanca BRI Abunjani Sipin sebagai bahan evaluasi kami.

Demikian atas kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
 Kantor Cabang Abunjani Sipin



Irian Muchlis Pratama
 Pemimpin Cabang

Tindakan :
 1. Arsip

Integrity, Professionalism, Trust, Innovation, Customer Centric