

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan baik itu milik negara, swasta, ataupun lembaga independen sekalipun memiliki kewajiban yang harus dijalankan dalam memenuhi hak – hak pegawainya, terlebih ketika pegawai tersebut diberhentikan atau purna tugas. Dalam hal perusahaan milik negara, pemerintah memiliki usaha berupa bank yang merupakan suatu lembaga bisnis atau badan yang bertugas sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*). Hal ini berarti, lembaga bank merupakan lembaga yang aktivitas bisnisnya berkaitan dengan masalah keuangan yang karena itu, usaha bank akan selalu dihubungkan dengan masalah uang yang merupakan komoditas utama dari jalannya dunia perdagangan.¹

Usaha bank pemerintah yang dimaksud memiliki ciri yang dimana kepemilikan modal dari bank tersebut sebagian besar dikelola oleh pemerintah. Bank ini disebut Bank Usaha Milik Negara (Bank BUMN).²

Di Indonesia, terdapat beberapa nama besar Bank BUMN seperti Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Mandiri, Bank Rakyat Indonesia (BRI), dan Bank Tabungan Negara (BTN).³ Setiap perusahaan baik itu lembaga independen, swasta, maupun milik negara seperti Bank BUMN sekalipun memiliki kewajiban yang sama di mata hukum dalam memenuhi hak-hak pekerjanya. Bahkan ketika pekerja tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sekalipun yang disebabkan oleh hal-hal tertentu,

¹ Wilardjo Setia Budi. 2005. *Pengertian, peranan dan perkembangan bank syari'ah di Indonesia*. Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No.1. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/654>.

² Nita Kurniasih, Muhammad Umar Mai, dan Rani Putri Kusuma Dewi. 2020. *Prediksi Kebangkrutan pada Bank BUMN dengan Menggunakan Metode Altman Z-Score Modifikasi Periode 2019*. Indonesian Journal of Economics and Management, Vol. 1 No.1. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/ijem/article/view/2420>.

³ <https://www.cekaja.com/info/daftar-bank-bumn-di-indonesia#:~:text=Ada%20empat%20daftar%20bank%20BUMN,Bank%20BRI%2C%20serta%20Bank%20BTN>, diakses pada tanggal 13 Desember 2022 pukul 22.51 WIB.

perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja tersebut.

Pemenuhan terhadap hak – hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilihat dalam Pasal 156 ayat (1) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁴

Pesangon adalah sejumlah dana yang diberikan kepada karyawan ketika berakhirnya masa kerja atau pemutusan kerja. Uang tersebut merupakan penghargaan dari pemberi kerja atas masa bakti karyawan maupun penggantian hak. Menurut Pasal 150 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), pesangon juga wajib diberikan perusahaan kepada buruh / karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK).

PHK menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan adalah *“pengakhiran terhadap hubungan kerja yang dimiliki antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh suatu hal tertentu, yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.”⁵* Namun, perusahaan juga berhak untuk tidak memberikan dana pesangon ini apabila karyawan / buruh dalam perusahaan tersebut telah melakukan pelanggaran berat atau hal buruk yang merugikan perusahaan.

⁴ https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf , diakses pada tanggal 1 September 2022 pukul 21.29 WIB.

⁵ I Kadek Krisnadika Aristya Putra dan I Ketut Westra. 2020. *Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Jurnal Kertha Desa, Vol.8 No.12. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthadesa/article/view/69972>.

Immanuel Adventa Baragita Panunggal, 2023

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA BANK BUMN SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN PELANGGARAN DISIPLIN: Studi Kasus Putusan Nomor 571 K/Pdt.Sus/2010

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Hukum

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Uang penghargaan masa kerja adalah hak pekerja atas penghargaan yang musti didapatkannya.⁶ Hal tersebut dikarenakan orang bekerja bukan hanya soal gaji bulanan, tapi juga perlu mendapatkan penghargaan atas apa yang dikerjakan.⁷ Ketentuan mengenai besaran uang penghargaan berdasarkan masa kerja telah diatur dalam Pasal 156 ayat (3) UU Cipta Kerja. Seseorang dianggap bisa mendapatkan uang penghargaan masa kerja ketika ia memenuhi syarat yang salah satunya adalah masa kerja minimal 3 (tiga) tahun. Bahkan, jika seseorang dipecat atau hubungan kerjanya diputuskan karena kesalahan yang tertera pada Pasal 18 ayat 1, ia tetap berhak atas uang penghargaan masa kerja. Namun, perlu dicatat bahwa meski berhak atas uang penghargaan masa kerja orang tersebut tetap tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon.⁸

Uang penggantian hak merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian atau hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Penggantian uang ganti rugi tersebut antara lain; penggantian istirahat umum, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain – lain. Pada umumnya, uang penggantian hak diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketentuan PKWT diatur dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 56 ayat (2) UU Cipta Kerja pada pokoknya mengatur bahwa PKWT adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara Pekerja dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja berdasarkan

⁶ Patricia Mara'Ayni Neysa dan I Made Sarjana. 2020. *Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami Phk Pada Masa Pandemi Covid -19*. Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8, No. 11. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1986252>.

⁷ Mohamad Risaldi Mamonto. 2017. *Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lex et Societatis, Vol. V, No. 7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/18088>.

⁸ <https://www.ekrut.com/media/uang-penghargaan-masa-kerja> diakses pada tanggal 30 Agustus 2022 pukul 22.01 WIB.

Immanuel Adventa Baragita Panunggal, 2023

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA BANK BUMN SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN PELANGGARAN DISIPLIN: Studi Kasus Putusan Nomor 571 K/Pdt.Sus/2010

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Hukum

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁹ Selain itu, uang ganti rugi juga diberikan apabila Pekerja dengan PKWT di-PHK oleh Pengusaha sebelum kontrak berakhir. Ketentuan mengenai ganti rugi tersebut diatur dalam UU Cipta Kerja jo Pasal 15 dan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021).

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) melalui direksi *human capital* yang berwenang, mengeluarkan peraturan mengenai pemberian hak - hak pegawainya melalui Surat Keputusan Nokep: S./142/DIR/HCP/XII/2021 dan peraturan-peraturan lainnya. Surat keputusan ini menjelaskan secara rinci mengenai mekanisme pemberhentian pegawai Bank Rakyat Indonesia beserta hak – hak yang nantinya akan mereka terima. Begitu pun dengan peraturan perundang-undangan yang ada, pemerintah juga mengeluarkan UU yang menentukan kepastian hak pegawai dan juga sebagai rujukan perusahaan dalam membuat peraturannya.

Maka dari itu, penulis ingin melakukan analisis terkait pemenuhan hak – hak yang didapat oleh pekerja bank BUMN yang mengalami pemberhentian baik itu karena pelanggaran disiplin maupun faktor-faktor lainnya yang menyebabkan pekerja tersebut diputus hubungan kerjanya. Selain itu penulis juga hendak meninjau kepastian terhadap pemenuhan hak – hak pegawai Bank BUMN yang di-PHK karena pelanggaran disiplin menurut Putusan Pengadilan Nomor 571 K/PDT.SUS/2010 beserta perbandingan dengan perusahaan BUMN lainnya dalam sektor non-bank dengan mengkaji berdasarkan peraturan perusahaan dan juga peraturan perundang-undangan

⁹ <https://pengacaraphk.com/2021/07/14/hak-pekerja-dengan-pkwt-yang-di-phk-sebelum-kontrak-berakhir/> diakses pada tanggal 30 Agustus 2022 pukul 22.17 WIB.

Immanuel Adventa Baragita Panunggal, 2023

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA BANK BUMN SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN PELANGGARAN DISIPLIN: Studi Kasus Putusan Nomor 571 K/Pdt.Sus/2010

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Hukum

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hak-hak pekerja pada Bank BUMN setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja Bank BUMN yang di-PHK karena pelanggaran disiplin pada Putusan Pengadilan Nomor 571 K/PDT.SUS/2010?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Di dalam ruang lingkup penelitian ini Penulis membahas mengenai hak – hak yang di dapat oleh pekerja Bank BUMN setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pelanggaran disiplin.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan penulis, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisa pemberian hak-hak pegawai Bank BUMN yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hak-hak yang didapat oleh pekerja Bank BUMN apabila ia di PHK karena melakukan pelanggaran disiplin.

2. Manfaat Penelitian

- a) Secara teoritis, penulisan penelitian ini memiliki manfaat untuk mengetahui hak-hak yang didapat oleh pekerja bank BUMN ketika mereka diberhentikan dari tugas/pekerjaannya, terlebih hal tersebut terjadi karena pelanggaran disiplin. Selain itu, penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk dijadikan referensi satuan kerja Sumber Daya Manusia (*human capital*) suatu perusahaan terkhususnya bank dalam merumuskan kebijakan dalam sistem kepegawaiannya.
- b) Secara praktik, penulisan penelitian ini dapat menambah wawasan serta ilmu bagi pembaca yang belum mengetahui sistem pemberian hak

pekerja antara kebijakan yang berlaku dari Bank BUMN serta Undang – Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui menjadi Undang – Undang Cipta Kerja. Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat bagi pekerja Bank BUMN dalam memastikan hak – haknya terpenuhi ketika mereka mengalami PHK.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka.¹⁰ Penelitian hukum normatif (legal research) biasanya “hanya” merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian/akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana.¹¹ Penelitian yuridis normatif ini mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematik hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.¹²

2. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang – undangan (*statute approach*) yang dimana penelitian ini dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang – undangan atau aturan lainnya yang berkaitan dengan hak – hak kepegawaian yang menjadi fokus utama dalam penulisan ini.

¹⁰ Henni Muchtar. 2015. *Analisis Yuridis Normatif Sinkronisasi Peraturan Daerah dengan Hak Asasi Manusia*. Humanus, Vol.14 No.1. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/humanus/article/view/5405>.

¹¹ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram-NTB, hlm. 45.

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2019, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 14.

Immanuel Adventa Baragita Panunggal, 2023

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA BANK BUMN SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN PELANGGARAN DISIPLIN: Studi Kasus Putusan Nomor 571 K/Pdt.Sus/2010

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Hukum

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

3. Data Penelitian

Sumber data atau bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah jenis sumber data sekunder. Sumber bahan hukum tersebut terbagi menjadi tiga yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan/data tersier.

1. Bahan Hukum Primer

Data ini bersumber dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengalami pembaharuan dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Selain itu penulis juga menggunakan Surat Keputusan Direksi BRI Nokep: S.26-DIR/SDM/05/2005 tanggal 13 Mei 2005 tentang Peraturan Disiplin, Surat Keputusan Direksi BRI Nokep: S.27-DIR/SDM/05/2005 tentang PHK, dan peraturan – peraturan kepegawaian bank konvensional lainnya yang dapat dijadikan rujukan dalam melakukan perbandingan serta meninjau kepastian hak – hak pegawai Bank Indonesia yang diberhentikan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dokumen, buku – buku, artikel, jurnal, makalah, serta penulisan ilmiah lainnya yang dapat menunjang topic penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Penelitian ini menggunakan bahan hukum lainnya yang berguna sebagai penyokong dari bahan hukum sekunder yang sudah ada seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) serta ensiklopedia hukum yang memuat istilah – istilah hukum untuk beberapa frasa di dalamnya.

4. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*). Studi pustaka ialah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat

serta mengolah bahan penelitian.¹³ Dalam hal ini penulis mengumpulkan peraturan perundang – undangan, buku – buku, artikel – artikel, atau catatan – catatan yang relevan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Penulisan ini menggunakan teknik deskriptif analisis, yang dimana Penulis menarik kesimpulan dan kemudian dianalisis dengan data yang diperoleh. Penelitian ini menganalisa masalah melalui peraturan perundang – undangan yang berlaku, karya ilmiah, serta hasil – hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

¹³ Mestika Zed, 2004, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, Hlm. 3.