

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Muhammad Rasyiq Fadlan*, Rini Irianti Sundary

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rasyiqfadlan15@gmail.com, riniiriantisunday@unisba.ac.id

Abstract. Termination of Employment Relationship (Layoff) is the termination of the employment relationship due to a matter that results in the termination of the rights and obligations between the worker/laborer and the entrepreneur as regulated in Article 1 Number 25 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The problem in writing this is, how the actions of employees against companies that do lay offs are not in accordance with the period of service written in Article 156 of Law No. 13 of 2003 concerning Employment, and how is the legal protection for workers in Termination of Employment (Layoff). The results of the study indicate that disputes over termination of employment must be resolved by Bipartite, Mediation, Conciliation, and Arbitration, if it does not produce results, then the lawsuit is submitted to the Industrial Relations Court. The settlement of disputes over termination of employment at the Industrial Relations Court is carried out in accordance with the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. This study uses a juridical approach with research specifications using analytical descriptive, the type of data used is secondary data, with library research data collection techniques and data analysis techniques using qualitative juridical. Based on the analysis, the results of this study: (1) Knowing the settlement of industrial relations disputes and (2) Knowing what legal protections are obtained by the workers and the company based on Decision Number 113/Pdt/SUS-P.H.1/2020/PN.BDG through the Court Industrial relations.

Keywords: *Termination of Employment Relationship, Compensation, Industrial Relations Dispute Settlement.*

Abstrak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penulisan ini adalah, bagaimana tindakan karyawan terhadap perusahaan yang melakukan PHK tidak sesuai dengan masa kerja yang tertulis di Pasal 156 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja harus di upayakan diselesaikan Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase, apabila tidak membuahkan hasil barulah gugatan ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan pemutusan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis dengan spesifikasi penelitian menggunakan deskriptif analitis, jenis data yang digunakan adalah data sekunder, dengan teknik pengambilan data studi kepustakaan dan Teknik analisis data menggunakan yuridis kualitatif. Berdasarkan analisis, hasil dari penelitian ini : (1) Mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan (2) Mengetahui perlindungan hukum apa yang didapatkan oleh pihak pekerja dan pihak perusahaan berdasarkan Putusan Nomor 113/Pdt/SUS-P.H.1/2020/PN.BDG melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Pesangon, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

A. Pendahuluan

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial

Hubungan kerja pegawai kerja yang bernama Lany Rosaria Indah (45). Bekerja di PT Prudential Life Assurance selama 16 Tahun. Berakhir melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Lany yang menjabat sebagai Regional Sales Manager di Departemen Partnership Distribution Prudential Indonesia, di PHK dan uang pesangon yang dikeluarkan Prudential Indonesia tempatnya bekerja tidak sesuai dengan masa kerja Lany di-PHK oleh perusahaan karena telah melanggar Pasal 45.2.1., Pasal 45.2.2., dan Pasal 50.1.7 Peraturan Perusahaan dan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Lany Rosaria Indah (45) kemudian digugat oleh perusahaan PT Prudential Life Assurance, karena menolak menerima uang pesangon PHK. Penolakan tersebut dikarenakan pesangon tidak sesuai dengan masa kerja. Dalam gugat baliknya, pihak perusahaan menegaskan kembali tentang masa kerja itu dan memang harus diberlakukan terhadap karyawan sebagai kompensasi dari adanya PHK. Lany juga mengatakan, dirinya tidak menerima digugat oleh perusahaan. Seharusnya dirinya yang melakukan gugatan ke perusahaan karena ditawarkan uang pesangon dengan masa kerja yang tidak sesuai

Lany Rosaria Indah (45) mengaku bahwa tidak ada penolakan ketika harus di PHK, Tapi yang dipermasalahkan adalah soal besaran pesangon. Selama bekerja sejak tahun 2004, Lany hanya ditawarkan besaran pesangon dengan masa kerja 2 tahun 11 bulan, pemberian pesangon itu seolah dirinya hanya dianggap sebagai karyawan di tahun 2017, yaitu dengan bayaran total 72 Juta. Uang pesangon yang diberikan PT Prudential Assurance dinyatakan tidak sesuai dengan masa kerjanya sejak tahun 2004. Akibat penolakan Uang Pesangon tersebut, Perusahaan PT. Prudential Life Assurance menggugat Lany Rosaria Indah. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang terjadi diantara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha yang dikarenakan oleh perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara pekerja/serikat pekerja dalam satu perusahaan

Kasus Perselisihan Hubungan Industrial ini terjadi karena perusahaan melanggar Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan masa upah untuk uang pesangon pekerja. Sebelum kasus tersebut ditangani dan diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, kedua belah pihak telah mencoba menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial tersebut. Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Para pihak bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Bipartit merupakan

perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila upaya bipartit yang dilakukan antara buruh dan pengusaha gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian Tripartit yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Prudential Life Assurance dihubungkan dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?” dan “Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dihubungkan dengan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok yang terdiri dari :

1. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Prudential Life Assurance Apabila dihubungkan dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dihubungkan dengan Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

B. Metodologi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis dengan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, metode dan pengumpulan data menggunakan Teknik pengumpulan data studi kepustakaan (*library research*), dan menggunakan jenis data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder serta metode analisis yang digunakan menggunakan metode analisis yuridis kualitatif

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam kasus Putusan Nomor 113/Pdt/SUS-P.H.I./2020/PN.BDG, Satu pegawai PT Prudential Life Assurance, Lany Rosaria Indah (45), digugat perusahaan tempat ia bekerja lantaran menolak menerima upah pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama masa kerja yang tidak sesuai. Ditemui se usai persidangan, Kuasa Hukum Simon Sinaga menerangkan kasus ini berawal dari penolakan yang dilakukan oleh karyawan PT Prudential terhadap penawaran pesangon (kompensasi) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut Kuasa Hukum Simon Sinaga, PHK memang sudah dilangsungkan dan dibayarkan dengan tegas per Desember, tapi mereka hanya menawarkan Rp 72 juta sebagai kompensasi PHK. Karena itu, kemudian menolak dengan angka Rp 72 Juta untuk masa kerja yang dinilai tidak masuk akal. Dia mengatakan, pesangon PHK tersebut terhitung masa kerja 2 tahun 11 bulan. Sedangkan, kata dia, perjanjian kontrak kerja sudah sejak 2004 atau sekitar 16 tahun Lany bekerja sebagai bagian departemen Bank Assurance atau agen pemasaran PT Prudential yang ditempatkan di beberapa bank.

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan yang dilakukan oleh PT. Prudential Life Assurance dengan pekerja Lany Rosaria Indah Harahap dengan penyelesaian melalui perundingan Bipartit terlebih dahulu dikarenakan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit. Penyelesaian secara Bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternative Disputes Resolution (ADR)* Disebut sebagai penyelesaian secara *negosiasi*, Kata *negosiasi* berasal dari bahasa Inggris *Negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah. Yang kemudian dilanjutkan melalui Tripartit setelah perundingan Bipartit mengalami kegagalan untuk mencapai penyelesaian. Penggugat mendaftarkan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Perundingan melalui Tripartit dilakukan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun

2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tata cara penyelesaian melalui Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan. Metode Tripartit yang digunakan kedua pihak adalah metode Mediasi, berasal dari bahasa Inggris *mediation* yang berarti perantaraan, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *medio* artinya pertengahan dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mediasi berarti menengahi. Mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif dan dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktivitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar-menawar.

Gagalnya proses melalui mediasi tersebut, maka PT Prudential Life Assurance berdasarkan surat anjuran No. KT.03.05.01/2172/Disnaker/IV/2020 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja atas Sdri Lany Rosaria Indah Harahap sejak bulan Maret 2020.

Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Diantara Pihak Perusahaan dan Pihak Pekerja

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perusahaan PT Prudential Life Assurance yang dijelaskan dalam perundingan Bipartit pada hari Rabu, tanggal 11 Desember 2019 kepada pekerja Lany Rosaria Indah Harahap dikarenakan:

1. Mengabaikan atau menolak penugasan sesuai dengan jadwal penugasan/perintah kerja sebagai *Regional Training Management* yang diberikan perusahaan dalam pertemuan tanggal 2 September 2019, yang sebagaimana juga telah diingatkan dan ditegaskan kembali melalui e-mail tertanggal 3 September 2019. Melanggar Pasal 45.2.1. dan Pasal 45.2.2 Peraturan Perusahaan sehingga dikenakan sanksi Surat Peringatan Pertama pada tanggal 9 September 2019
2. Kembali mengabaikan atau menolak penugasan sesuai dengan jadwal penugasan/perintah kerja sebagai *Regional Training Management* yang diberikan perusahaan dalam pertemuan tanggal 9 September 2019. Kembali melanggar Pasal 45.2.1. dan Pasal 45.2.2 Peraturan Perusahaan sehingga dikenakan sanksi Surat Peringatan Kedua pada tanggal 13 September 2019
3. Mengabaikan atau menolak penugasan sesuai dengan jadwal untuk yang ketiga kalinya sebagai *Regional Training Management* yang diberikan pada tanggal 30 September 2019. Karenanya, berdasarkan ketentuan Pasal 50.3.2. Peraturan Perusahaan tersebut, Pengusaha memberikan Surat Peringatan Ketiga (Terakhir).

Pasal 161 Undang-undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh pengusaha, setelah pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Hal ini menyimpulkan bahwa Pekerja dinilai tidak memperdulikan seluruh bentuk upaya pembinaan yang dilakukan oleh Penggugat (PT Prudential Life Assurance) sehingga melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja.

Perhitungan Uang Pesangon Menurut PT. Prudential Life Assurance

Dasar upah bulanan yang diterima Pekerja sebesar Rp 20.945.300,- serta masa kerja Pekerja yang telah bekerja selama 2 tahun 11 bulan di Perusahaan, maka perusahaan hanya memberikan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp 72.261.285,- dengan formula perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Uang Pesangon berdasarkan masa kerja 2 tahun 11 bulan

Uang Pesangon sebesar 3 x Rp 20.945.300,-	=	Rp 62.835.900,-
Uang Penggantian Hak 15% x Rp 62.835.900,-	=	Rp 9.425.386,-
Jumlah Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja	=	Rp 72.261.285,-

Perhitungan Uang Pesangon Menurut Pekerja

Dasar upah bulanan yang menurut Pekerja adalah haknya adalah Rp. 1.656.754.600,-, dihitung sebagai karyawan oleh Perusahaan sejak 9 Januari 2017 dengan bukti kontrak kerja yang diterima dan ditandatangani, pekerja menyatakan bahwa pekerja telah bergabung dan bekerja atau terikat pekerjaan dengan PT. Prudential Life Assurance sejak tahun 2004 sebagaimana dinyatakan dalam Perjanjian Kontrak tertanggal 28 September 2004. apabila berdasarkan masa kerja 15 tahun 10 bulan atau selama 190 bulan, maka perusahaan berhak memberikan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dengan formula perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Uang Pesangon berdasarkan masa kerja 15 tahun 10 bulan

Uang Pesangon (9 x Rp 20.945.300,-)	=	Rp. 188.507.700,-
Uang Penghargaan Masa Kerja (6 x Rp 20.945.300,-)	=	Rp. 125.671.800,-
Uang Penggantian Hak yang terdiri dari :		
a. Cuti Tahunan (*Pasal 156 ayat (4) huruf a UU no.13 tahun 2003)		
Perhitungan cuti tahunan yang tidak pernah diambil yang dapat diuangkan (16 Tahun)		
Rumus : Masa Kerja x Hak Cuti Karyawan Dalam 1 Tahun Yang Dapat Diuangkan (16 x Rp 20.945.300,-)	=	Rp. 479.124.800,-
b. THR (Tunjangan Hari Raya) yang sebelumnya tidak diterima oleh Tergugat (*Pasal 156 ayat (4) huruf c UU no.13 tahun 2003)		
Masa kerja selama 13 tahun dihitung sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2017		
1. Tahun 2004 sampai Tahun 2011 = 7 Tahun Gaji = Rp. 1.350.000,- / Bulan (7 x = Rp. 1.350.000,-) = Rp. 9.450.000,-		
2. Tahun 2012 sampai Tahun 2014 = 3 Tahun Gaji = Rp. 5.500.000,- / Bulan (3 x Rp. 5.500.000,-) = Rp. 16.500.000,-		
3. Tahun 2015 sampai Tahun 2016 = 2 Tahun Gaji = Rp. 11.500.000,- / Bulan (2 x 11.500.000,-) = Rp. 23.000.000,-		
4. Tahun 2017 = 1 Tahun Gaji = Rp. 18.500.300 ,- / Bulan (1 x 18.500.300 ,-) = Rp. 18.500.300 ,-		

Jumlah Total THR Keseluruhan (Rp. 9.450.000,- + Rp. 16.500.000,- + Rp. 23.000.000,- + Rp. 18.500.300,-)	=	Rp 67.450.300,-
<p>c. Perumahan (*Pasal 156 ayat (4) huruf c UU no. 13 tahun 2003)</p> <p>Perumahan Tergugat ditanggung PT. Prudential Indonesia menanggung sebesar 40 % dari Jumlah Keseluruhan Bunga KPR (12 %) / Tahun. Sisa Jumlah Bunga KPR dibayar oleh Tergugat</p> <p>Harga Rumah x Bunga KPR / Tahun (Rp. 1.500.000.000,- 12%) = Rp. 180.0000.000,-</p> <p>Bunga KPR / Tahun x Prudential Indonesia membayar sebesar 40% dari Jumlah Keseluruhan Bunga KPR (Rp. 180.0000.000,- x 40%)</p>	=	Rp.720.000.000,-
<p>c. Perumahan (*Pasal 156 ayat (4) huruf c UU no. 13 tahun 2003)</p> <p>Perumahan Tergugat ditanggung PT. Prudential Indonesia menanggung sebesar 40 % dari Jumlah Keseluruhan Bunga KPR (12 %) / Tahun. Sisa Jumlah Bunga KPR dibayar oleh Tergugat</p> <p>Harga Rumah x Bunga KPR / Tahun (Rp. 1.500.000.000,- 12%) = Rp. 180.0000.000,-</p> <p>Bunga KPR / Tahun x Prudential Indonesia membayar sebesar 40% dari Jumlah Keseluruhan Bunga KPR (Rp. 180.0000.000,- x 40%)</p>	=	Rp.720.000.000,-
<p>d. Kacamata (*Pasal 156 ayat (4) UU no. 13 tahun 2003 dan Peraturan Perusahaan Pasal 44)</p> <p>(16 tahun x Rp. 1.500.000,-)</p>	=	Rp. 24.000.000,-
<p>e. Bonus Tahunan (*Pasal 156 ayat (4) UU no. 13 tahun 2003)</p> <p>Bonus Tahun 2019 yang belum diterima (<i>Performance Company</i> x Gaji dasar / Bulan x <i>Performance KPI</i> x <i>Grading</i> (130% x 15.445.300,- x 25%)</p>	=	Rp. 52.000.000,-
Jumlah Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja	=	Rp. 1.656.754.600,-

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Surat anjuran No. KT.03.05.01/2172/Disnaker/IV/2020 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja atas Sdri Lany Rosaria Indah Harahap sejak bulan Maret 2020 dan menyatakan bahwa pekerja mulai dihitung sebagai karyawan tetap di tahun 2017, bukan tahun 2004 dikarenakan tertulis dalam Perjanjian *Financial Service Consultant* bahwa jabatan pekerja di tahun 2004 sampai tahun 2017 sebagai *FSC* belum termasuk sebagai karyawan tetap perusahaan dan pekerja dihitung sebagai karyawan tetap perusahaan sejak pemberian Surat Penawaran Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu ("Kontrak Kerja") Ref.: 0006/PLA/AL/NB/2017 kepada pekerja pada tanggal 3 Januari 2017. Pasal 18.5 Perjanjian *Financial Service Consultant* tertulis bahwa :

" FSC bukan karyawan, tidak ada satu pun dari ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian ini yang dapat diartikan sebagai menciptakan hubungan ketenagakerjaan antara Perusahaan dan FSC baik secara tegas maupun diam-diam"

Didalam Perjanjian *Financial Service Consultant*, pekerjaan Pekerja didasari itikad baik saling menguntungkan, Pekerja melaksanakan tugasnya sebagai Agen Asuransi (Mitra Pemasaran) yang berkedudukan selayaknya agen yang bertugas untuk menjual produk asuransi Perusahaan dan memperoleh komisi atas setiap penjualan produk tersebut

Terdapat pula barang bukti berupa Penawaran Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu ("Kontrak Kerja") Ref.: 0006/PLA/AL/NB/2017 tertanggal 3 Januari 2017, dengan bukti ini, Perusahaan telah mengajukan Surat Penawaran Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu tertanggal 3 Januari 2017 kepada Pekerja Sdri Lany Rosaria Indah Harahap, dan penawaran tersebut telah diterima dan disetujui oleh Tergugat dengan membubuhkan tanda tangannya pada tanggal 9 Januari 2017 yang mengimplikasikan bahwa Pekerja memulai perjanjian kerjanya dengan Perusahaan. Putusan Nomor 113/Pdt/SUS-P.H.I/2020/PN.BDG tertanggal 15 Mei 2020, mengadili:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan sah kontrak kerja tertanggal 3 Januari 2017 antara Penggugat dan Tergugat
3. Menyatakan Tergugat secara sah telah melanggar ketentuan Pasal 53.2.3 huruf (1) Peraturan Perusahaan PT, Prudential Life Assurance Juncto Pasal 161 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak tanggal 11 Desember 2019
5. Menyatakan Penggugat membayar uang pesangon dan penggantian hak keseluruhan sebesar Rp. Rp 72.261.285,- (tujuh puluh dua juta dua ratus enam puluh satu ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah) kepada Tergugat
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah di jabarkan sebelumnya oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang mengacu pada pertanyaan penelitian serta tujuan penelitian yang telah ditetapkan peneliti. Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan seharusnya menjelaskan secara detail dan rinci tentang klausul yang tertulis di Perjanjian Kontrak *Financial Service Consultant* yang berisikan bahwa pekerja yang berstatus *FSC* tidak terhitung sebagai karyawan dan mengapa pekerja yang berstatus sebagai *FSC* tidak dihitung sebagai karyawan, sehingga mengakibatkan masa kerja
2. Pekerja seharusnya melaksanakan perintah-perintah yang diberikan perusahaan sebagai pekerja jabatan Regional Training Management dengan profesional serta mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan baik itu berdasarkan Peraturan Perusahaan maupun Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Acknowledge

1. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Islam Bandung dan selaku penguji skripsi ini.

2. Bapak Dr. Efik Yusciansyah, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
3. Bapak Eka An Aqimmudin, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I pada Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Rini Irianti Sundary, S.H., M.H., selaku Dosen Wali Penulis yang selalu memberikan arahan dan nasehat kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
5. Ibu Dr. Dini Dewi Heniarti, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III pada Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
6. Ibu Dr. Sri Ratna Suminar, S.H. M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum.
7. Ibu Dr. Hj. Yeti Sumiyati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing, karena bimbingan dan kesabaran beliau dalam memberikan petunjuk dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Hj. Tatty Aryani Ramli, S.H., M.Hum. selaku Dosen Penguji sidang skripsi yang telah memberikan saran dan arahan kepada penulis.
9. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung yang telah memberikan ilmunya, semoga Allah SWT mencatat sebagai ilmu yang bermanfaat bagi kita semua.
11. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung yang telah bekerja keras untuk mahasiswa dalam memberikan pelayanan, semoga Allah SWT mencatat segala amalan dan kebaikan sebagai amal shaleh
12. Seluruh satpam Universitas Islam Bandung yang selalu menjadi partner dalam setiap kegiatan pengamanan yang diadakan pihak Universitas
13. Seluruh *Cleaning Service* yang selalu membantu mahasiswa dalam hal kebersihan kampus yang selalu membuat kampus terasa bersih dan indah
14. Seluruh anggota alumni Universitas Islam Bandung yang selama ini selalu memberikan semangat, masukan dalam kegiatan organisasi, dan perkuliahan
15. Seluruh keluarga yang berada di Bandung, Bekasi, Purwakarta, Tangerang, Jakarta dan di Sumatera Barat yang selalu memberikan Doa, motivasi dan variasi tersendiri dalam hati penulis
16. Kedua orang tua penulis, Mamahku Ferawati, Bapakku Omar Chandra, kedua adikku, Naufal Halef Omar dan Aimee Khairin Nafhah, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungannya
17. Seluruh teman seperjuanganku yang telah memberi bantuan kepada penulis sebesar ataupun sekecil kemampuan yang dimiliki, yang terdiri dari Alifvio, Suci, Sasha, Nurul, Meisa, serta seluruh anak Angkatan tahun 2018 yang namanya tidak tersebut. Ataupun seluruh teman yang walaupun tidak mampu memberi bantuan namun mendukung dan memberi semangat kepada penulis yang terdiri dari Algi, Farrel, Firman, Wahyu, Reza, Afnan, DII

Daftar Pustaka

- [1] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003,
- [2] Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, 2001
- [3] Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018,
- [4] Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2018,
- [5] Kusumaweningrat, Adijoyo Susilo. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(2), 80-85.
- [6] Yudha Pandu, UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta Penjelasannya, Indonesia Legal Centre Publishing, Jakarta, 2008

- [7] <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5092129/tolak-pesangon-phk-pegawai-ini-malah-digugat-perusahaan>
- [8] <https://rri.co.id/bandung/hukrim/hukum/874648/di-phk-dan-digugat-perusahaan-tempatnya-bekerja-ini-curhatan-karyawan-prudential>