



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PERUBAHAN STATUS
PEKERJA TETAP MENJADI PEKERJA KONTRAK
(STUDI KASUS PUTUSAN MA No. 555K/Pdt.Sus/2009)**

SKRIPSI

AHMAD RIDWAN

0505230045

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM KEKHUSUSAN V
HUKUM TENTANG HUBUNGAN NEGARA DAN MASYARAKAT
DEPOK
2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PERUBAHAN STATUS
PEKERJA TETAP MENJADI PEKERJA KONTRAK
(STUDI KASUS PUTUSAN MA No. 555K/Pdt.Sus/2009)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum

AHMAD RIDWAN

0505230045

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM KEKHUSUSAN V
HUKUM TENTANG HUBUNGAN NEGARA DAN MASYARAKAT
DEPOK
2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
Dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Ahmad Ridwan

NPM : 0505230045

Tanda Tangan : 

Tanggal : 17 Juli 2012

**BIDANG STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS INDONESIA**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Tim Penguji Skripsi pada Program Kekhususan V – Bidang Studi HAN dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa:

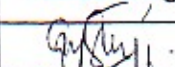
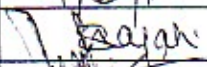


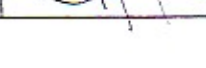
Nama : Ahmad Ridwan
 N.P.M. : 0505230045
 Judul skripsi : Perlindungan Hukum Atas Perubahan Status Pekerja Tetap Menjadi Pekerja Kontrak (Studi Kasus Putusan MA No 555 K/Pdt-Gr/2009)

Telah menempuh ujian skripsi / mempertahankan skripsinya di hadapan Sidang Ujian Skripsi, pada:

Hari/tanggal : Jumat, 13 Juli 2012
 Waktu : 16.00 - selesai

Bertempat di : Ruang Rapat Bidang Studi HAN – FHUI Depok dengan hasil LULUS / ~~TAK LULUS~~, dengan nilai : B (.....) Penyempurnaan / perbaikan skripsi yang harus dipenuhi oleh mahasiswa ybs adalah:

Depok,
 Tim Penguji:

No.	Nama	Sebagai	Tanda tangan
1	Eka Sri Sunarti	Ketua / Penguji	
2	Dr. Siti Hayati	Sekretaris / Penguji	
3	Dr. Widodo Suryandono	Pembimbing I / Pengaji	
4	Dr. Hansanto Nurcahi	Pembimbing I / Penguji	
5	Dr. Andhika Danesjvara	Penguji	

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Ahmad Ridwan
 NPM : 0505230045
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum atas Perubahan Status
 Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak (Studi
 Kasus Putusan Mahkamah Agung No.
 555K/Pdt.Sus/2009)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum tentang Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Drs. Widodo Suyandono, S.H., M.H. (.....)

Penguji : Eka Sri Sunarti S.H., M.Si. (.....)

Penguji : Dr. Siti Hayati Hoesin, S.H., M.H., C.N. (.....)

Penguji : Dr. Andhika Danesjvara, S.H., M.Si (.....)

Penguji : Dr. Harsanto Nursadi, S.H., M.Si. (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 13 Juli 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan hanya kehadiran Tuhan Yang Maha Besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengakui penulisan skripsi ini memang sangat-sangat terlambat diselesaikan, keterlambatan ini bukan faktor kesengajaan belaka, namun karena ada beberapa halangan yang mengganggu. Lalu tersirat pepatah yang mengatakan *lebih baik terlambat dari pada tidak ada sama sekali*. Alhamdulillah penulis tidak patah semangat untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini seberat apapun.

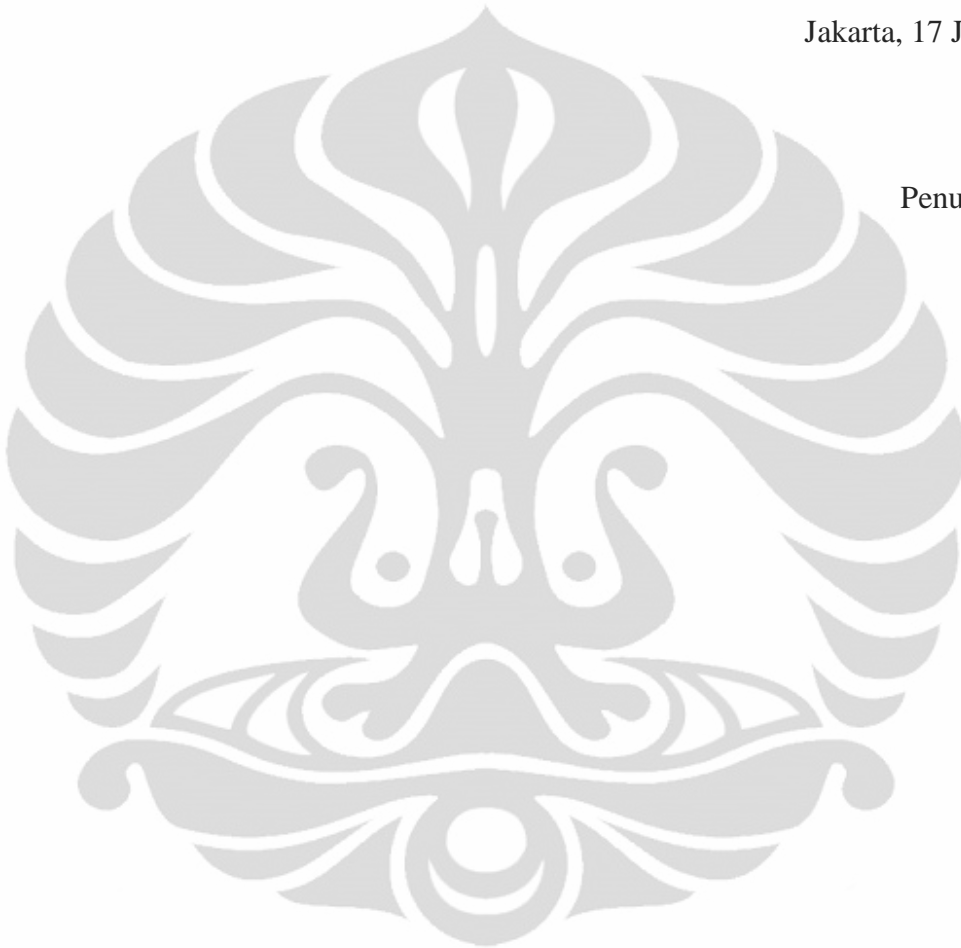
Skripsi yang penulis beri judul ***“Perlindungan Hukum Atas Perubahan Status Pekerja Tetap Menjadi Pekerja Kontrak (Studi Kasus Putusan MA No.555K/Pdt.Sus/2009)”***. Penulis menyadari sepenuhnya, penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangannya, hal ini disebabkan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan bantuan berupa kritik dan saran dari semua pihak yang terkait, untuk lebih sempurnanya penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Drs. Widodo Suryandono, SH., MH. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah membantu dan membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. Bapak dan Ibu, adik-adik, kakak, terima kasih atas doa dan dukungan kepada penulis selama ini.
3. Istri tercinta, Irma Welly, SE., SH., MH. dan putra tersayang, Aydin yang selalu memberikan semangat dan inspirasi dalam penelitian ini.
4. Bapak Purnawidi Purbacaraka, SH, MH. Sekretaris Ekstensi yang tidak bosan-bosan mengingatkan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini dengan segera.
5. Ibu Lili Mulyati, SH., MH., selaku dosen yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis agar dapat segera menyelesaikan kuliah di FHUI.
6. Para staf dan karyawan di Sekretariat Program Ekstensi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya selama ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini akan memberikan manfaat kepada kita semua, khususnya kalangan akademisi. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukkannya.

Jakarta, 17 Juli 2012

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Ridwan
NPM : 0505230045
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

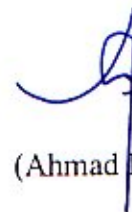
Perlindungan Hukum atas Perubahan Status Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No.555K/Pdt.Sus/2009)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 17 Juli 2012

Yang Menyatakan,



(Ahmad Ridwan)

ABSTRAK

Nama : Ahmad Ridwan
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum atas Perubahan Status Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 555K/Pdt.Sus/2009)

Penelitian ini membahas perlindungan hukum atas perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Bagi pekerja kontrak, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian terutama dalam hal kelangsungan maupun jenjang karir pada saat kontrak akan berakhir. Bahkan mereka tidak bisa menuntut kenaikan upah maupun pesangon jika sewaktu-waktu terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sehingga semua kebijakan dan kewenangan secara mutlak menjadi milik para pengusaha. Banyak perusahaan menggunakan alasan kondisi keuangan yang terus merugi sebagai pembenar untuk tidak memberikan hak-hak para pekerja, apalagi pekerja kontrak. Posisi tawar pekerja kontrak semakin terpuruk. Penelitian ini menggunakan deskriptif analisis, yaitu menguraikan dan memberikan gambaran mengenai kedudukan pekerja kontrak dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta diperkuat dengan contoh kasus. Penelitian ini menyarankan mulai dari tingkat Pengadilan Hubungan Industrial hingga Mahkamah Agung harus memberikan putusan yang berpihak kepada pekerja kontrak sehingga keadilan dan perlindungan hukum dapat dirasakan bagi pekerja kontrak pada umumnya.

Kata kunci:

Pekerja Tetap, Pekerja Kontrak, Pemutusan Hubungan Kerja, Kesejahteraan.

ABSTRACT

Name : Ahmad Ridwan
Study Program : Law
Title : Law Protection Regarding the Changes of Status from Permanent to Contract Worker (Case Study: Supreme Court Decision No. 555K/Pdt.Sus/2009)

This study discusses the legal protection of workers' status changes remain a work contract. For contract workers, the policy of the use of contract labor is considered less profitable because they feel they have no certainty, especially in terms of continuity and career paths at the time the contract will expire. Even they can not demand higher wages and severance pay if at any time exposed to the Termination of Work (PHK). So that all policies and absolute authority belongs to the entrepreneurs. Many companies use the excuse of financial condition continues to lose money as a justification for not providing workers' rights, especially contract workers. Bargaining of contract workers worse off. This study uses descriptive analysis, which describes and gives an overview of the status of contract workers in the labor laws in Indonesia known as the Fixed Term Work Agreements (PKWT), and reinforced with examples of cases. This study suggests starting from the Industrial Relations Court to the Supreme Court shall give judgment in favor of temporary workers so that justice and legal protection for contract workers can be felt in general.

Key words:

Permanent Worker, Contract Worker, Fixed Term Work Agreements

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pokok Permasalahan	4
1.3. Tujuan Penulisan	4
1.4. Kerangka Teoritis dan Konseptual	4
1.5. Metode Penelitian	8
1.6. Sistematika Penulisan	10
BAB 2. PERJANJIAN KERJA SEBAGAI DASAR HUBUNGAN KERJA	
2.1. Asas-Asas dalam Hukum Perjanjian Menurut KUHPerduta.....	12
2.2. Perjanjian Kerja.....	24
2.3. Jenis Perjanjian Kerja.....	32
2.4. Pengertian Tenaga Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan.....	38
2.4.1. Pengertian Tenaga Kerja.....	38
2.4.2. Hukum Ketenagakerjaan.....	41
2.5. Sistematika Hukum Tenaga Kerja.....	43
2.5.1. Asas Hukum Ketenagakerjaan.....	43
2.5.2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	44
2.5.3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	45
BAB 3. SISTEM KERJA KONTRAK DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA	46
3.1. Perumusan Sistem Kerja Kontrak di Indonesia.....	46
3.2. Sistem Kerja Kontrak yang diterapkan di Indonesia.....	47
3.3. Motivasi Terjadinya Hubungan Kerja Kontrak.....	50
3.4. Implikasi Hubungan Kerja Kontrak bagi Pekerja.....	50
BAB 4 ANALISIS KASUS TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG ATAS KASUS PT. WONEEL MIDAS LEATHERS DENGAN PARA PEKERJANYA	62
4.1. Kasus Posisi	62
4.2. Analisis Hukum	63
BAB 5 PENUTUP.....	69
5.1. Kesimpulan	69

5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. PUTUSAN MA NO. 555K/Pdt.Sus/2009



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat upah yang belum ideal, penyimpangan penerapan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak, serta rendahnya keikutsertaan buruh atau pekerja dalam program jaminan sosial, masih menjadi masalah utama perburuhan Indonesia. Bahkan buruh atau pekerja dijadikan kambing hitam atas minimnya investor yang menanamkan modalnya di Indonesia. Ketika terjadi permasalahan tersebut, buruh atau pekerja tidak memiliki posisi tawar yang memadai. Terkadang keberadaan serikat buruh atau serikat pekerja di perusahaan juga tidak memiliki kekuatan. Posisi buruh atau pekerja kontrak lebih sulit lagi, karena perlindungan undang-undang untuk buruh atau pekerja kontrak masih lemah.¹

Di sisi lain, para pengusaha justru menganggap buruh atau pekerja hanya sebagai sumber biaya dan bukan merupakan salah sumber daya perusahaan untuk mencari keuntungan. Dalam hal ini, pengusaha berupaya semaksimal mungkin menekan biaya untuk upah atau gaji, tunjangan, dan iuran jaminan sosial untuk para buruh. Hal ini karena biaya untuk buruh dalam produksi dianggap lebih mudah dipangkas daripada biaya-biaya lainnya seperti pungli, bunga pinjaman bank yang tinggi, dan lainnya. Pengusaha pastinya ingin agar biaya untuk buruh bisa seminimal mungkin.

Dampak krisis global ternyata telah mengakibatkan sekitar 180 ribu buruh terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada awal Maret 2010. Padahal, kebanyakan di antara mereka berstatus buruh atau pekerja kontrak. Fakta ini tentu bertolak belakang dengan pendapat yang menyebutkan bahwa dengan menerapkan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak, maka akan memperluas peluang kerja dan dapat mengurangi tingkat pengangguran. Kenyataannya, justru mengakibatkan tingkat pengangguran yang makin tinggi karena sistem kerja kontrak menekankan keterampilan yang kompetitif,

¹ “Buruh Kontrak Kian Terpuruk”, 25 Mei 2009, www.kompas.com.

sementara kondisi buruh di Indonesia sama sekali belum memadai untuk memiliki keterampilan multi bidang.

Meskipun telah mendapatkan pengaturan secara yuridis, keberadaan buruh atau pekerja kontrak dalam praktiknya tetap merupakan suatu dilema. Bagi perusahaan, keberadaan pekerja kontrak dinilai sangat menguntungkan. Banyak alasan yang dikemukakan oleh para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan pekerja kontrak, antara lain pekerja kontrak mempunyai kinerja tinggi, tingkat upah yang diberikan relatif lebih rendah dari pekerja tetap, perusahaan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para pekerja di samping untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan lain-lain.

Bagi pekerja kontrak sendiri, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian terutama dalam hal kelangsungan maupun jenjang karir terutama pada saat kontrak akan berakhir. Bahkan buruh tidak bisa menuntut kenaikan upah maupun pesangon jika sewaktu-waktu terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Praktis semua kebijakan dan kewenangan secara mutlak menjadi milik para pengusaha (investor).

Kini semakin banyak permasalahan antara perusahaan dan buruh atau pekerja. Meski tidak ada dampak krisis global secara langsung, kebanyakan perusahaan menggunakan alasan krisis sebagai pembenar untuk tidak memberikan hak-hak buruh, apalagi buruh kontrak. Posisi tawar buruh kontrak semakin terpuruk. Setelah krisis global banyak perusahaan menggunakan alasan tersebut sebagai pembenar untuk tidak memberikan hak-hak buruh kontrak sebagaimana mestinya.

Dengan kondisi tersebut mendorong para pengusaha untuk menggunakan strategi ekonomi yang paling ekonomis agar dapat tetap bertahan dan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Salah satu strategi yang saat ini tampil adalah dengan menggunakan jasa buruh kontrak. Buruh kontrak sangat rentan menjadi korban pelanggaran dan perlakuan tidak adil, misalnya ketika terkena pemutusan hubungan kerja, pesangon yang diterima tidak sesuai dengan aturan yang seharusnya.

Padahal pesangon atau uang pensiun inilah yang diharapkan menutupi kebutuhan buruh dan keluarganya setelah ia tidak mampu bekerja atau tidak produktif lagi. Pesangon atau uang pensiun diharapkan sebagai jaring pengaman bagi buruh yang tidak lagi bekerja. Mengingat selama buruh tersebut bekerja, buruh tidak mendapatkan upah yang mencukupi untuk kebutuhan hidup layak bagi keluarganya, apalagi untuk tabungan hari tua.

Penghilangan kewajiban pesangon dan uang pensiun dilakukan dengan menerapkan sistem kerja kontrak. Setelah masa kerja selesai, pengusaha tidak perlu memberikan uang pesangon kepada buruh. Masyarakat bahkan buruh sendiri, seringkali tidak peka bahwa sistem kerja kontrak bukan hanya mengakibatkan tidak adanya kepastian kerja (*job security*) tetapi juga tidak adanya jaminan mendapatkan kebutuhan hidup layak. Sulitnya mendapat pekerjaan dan kemiskinan menjadi alasan para buruh untuk bertahan pada kerja kontraknya walau tidak bisa hidup layak.

Berbeda dengan para pekerja tetap yang berhak memperoleh jaminan hari tua (JHT), kerja kontrak justru menghilangkan hak serta jaminan masa depan buruh. Padahal, selain harus memberikan penghargaan kerja kepada buruh saat melakukan PHK, jaminan masa depan itu juga perlu diberikan oleh perusahaan. Sebab, pada saatnya nanti buruh tidak memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang memadai akibat penurunan kondisi mental maupun fisiknya.

Pengadopsian sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perjanjian kerja buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cenderung merugikan buruh. Alasannya, kebijakan penggunaan buruh kontrak dan buruh sub-kontrak itu sering dijadikan celah pengusaha untuk mempekerjakan buruh dengan upah rendah.²

Jadi, jelas bahwa sistem ketenagakerjaan ini tidak adil karena hanya menguntungkan pihak perusahaan belaka. Salah satu akibat dari ketimpangan hubungan industrial tersebut telah menempatkan posisi tawar yang sangat rendah bagi kaum buruh sehingga pihak perusahaan mudah melakukan PHK.

² “PKWT Sangat Merugikan Buruh”, Selasa, 29 April 2008, www.kompas.com.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang tulisan, dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang terkait dalam ruang lingkup penelitian ini. Adapun fokus penelitian dibatasi pada pertanyaan (*research question*) sebagai berikut:

1. Apakah pekerja kontrak dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia sudah mendapat perlindungan?
2. Apakah dampak dari peralihan status karyawan tetap menjadi karyawan kontrak?
3. Apa yang menjadi hak tenaga kerja yang telah dikenakan PHK (Studi kasus Putusan Mahkamah Agung No.555K/Pdt.Sus/2009)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan hukum pada bagian rumusan masalah, untuk tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk memberikan gambaran yang sebenarnya mengenai keberadaan tenaga kerja atau buruh kontrak yang ada di Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian hukum ini sendiri secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kedudukan buruh kontrak dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk menjelaskan dampak dari peralihan status karyawan tetap menjadi karyawan kontrak.
3. Untuk mengetahui apa yang menjadi hak tenaga kerja yang telah dikenakan PHK (Studi kasus Putusan Mahkamah Agung No.555K/Pdt.Sus/2009).

1.4 Kerangka Teoritis dan Konseptual

Hukum harus memberikan perlindungan kepada karyawan karena ketidakseimbangan kekuatan antara pemberi kerja dengan karyawan. Perlindungan hukum sangat penting perannya mengingat bahwa sangat besar kemungkinannya pihak pemberi kerja melakukan PHK terhadap karyawannya hanya dengan pertimbangan-pertimbangan tidak tepat. UUD 1945 pasal 28D

ayat 2 mengatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Konstusi sendiri secara jelas telah mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan. Dengan demikian undang-undang sebagai pelaksana UUD 1945 harus menjamin hak tersebut.

Berakhirnya hubungan kerja pada hakekatnya tidak terlepas dari macam-macam perjanjian kerja itu sendiri. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu, berakhirnya hubungan kerja terjadi pada saat perjanjian kerja tersebut berakhir jangka waktunya. Selanjutnya untuk pemutusan hubungan kerja untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat terjadi sewaktu-waktu tanpa memperhatikan jangka waktu tertentu.³

Oleh karena itu, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yang tidak dikehendaki oleh pihak buruh, maka terlebih dahulu pengusaha harus meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴ Hal ini diwajibkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ancaman batal demi hukum jika pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tanpa memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵

Mendasarkan pada perkembangan peraturan perundang-undangan perburuhan dewasa ini, dapat dikatakan perjuangan hukum perburuhan masih dalam taraf membebaskan buruh dari ketakutan kehilangan pekerjaan secara semena-mena, sedangkan perjuangan untuk mencapai kedudukan hukum yang seimbang antara kepentingan buruh dengan kepentingan pengusaha, serta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan agar menuju pada keadilan sosial bagi seluruh rakyat, masih jauh untuk diraih.⁵

Di dalam penulisan ini dikemukakan batasan-batasan terminologi yang digunakan untuk memberikan dasar pengertian, yaitu:

³ Tim Pengajar Hukum Perburuhan, *Buku Ajar Hukum Perburuhan Buku A*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal. 183.

⁴ *Ibid.*

⁵ Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 155 ayat (1).

1. Perjanjian Kerja adalah:
adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁶
2. Hubungan Kerja adalah:
adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷
3. Pemutusan Hubungan Kerja adalah:
Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁸
4. Tenaga kerja adalah:
Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹
5. Pekerja/buruh adalah:
Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰
6. Pekerja Kontrak adalah:

⁶ Indonesia, *Undang-Undang* No.13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 14.

⁷ *Ibid.*, Pasal 1 angka 15.

⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 25.

⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 2.

¹⁰ *Ibid.*, Pasal 1 angka 3.

Tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.¹¹

7. Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹²

8. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah:

Perlindungan kepada pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. .¹³

9. Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

¹¹ Tim Pengajar Hukum Perburuhan, Hukum Perburuhan Buku A, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal. 24.

¹² Indonesia, *Op cit.*, Pasal 1 angka 5.

¹³ Indonesia, Undang-Undang No.3 tahun 1992, tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Pasal 1 ayat 1.

b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

10. Hubungan industrial adalah:

Suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.¹⁵

11. Serikat pekerja/serikat buruh adalah:

Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁶

1.5 Metode Penelitian

Metoda penelitian yang digunakan di dalam penelitian hukum ini adalah metoda kepustakaan yang bersifat yuridis normatif yaitu metoda penelitian yang berdasarkan pada bahan kepustakaan, studi dokumen melalui buku atau *literature*. Tipe penelitian ini, menurut sifatnya adalah tipe penelitian *eksplanatoris* yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan atau menjelaskan lebih dari satu gejala sehingga sehingga memperluas pengetahuan pembaca.¹⁷ Dalam penelitian ini, penulis ingin memberikan pemaparan yang

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 1 angka 6.

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 1 angka 16.

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 1 angka 17.

¹⁷ Sri Mamudji *et.al.*, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 4.

sebenarnya mengenai keberadaan tenaga kerja atau buruh kontrak yang ada di Indonesia. Sementara itu, menurut tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian *problem solving* yaitu penelitian yang mencoba mencari pemecahan atas suatu permasalahan yang telah ada.¹⁸

Adapun data yang digunakan adalah data sekunder, yaitu data yang didapat dari penelitian kepustakaan, yaitu bahan pustaka hukum, yang di antaranya:

1. Bahan hukum primer, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Keputusan Menteri serta berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan dasar yang relevan dengan penelitian ini;¹⁹
2. Bahan hukum sekunder yang digunakan seperti Buku Hukum Ketenagakerjaan, buku tentang Perjanjian Kerja dan buku tentang kerja kontrak serta makalah, majalah, (artikel dan berita) internet, dan skripsi yang relevan dengan penelitian; dan²⁰
3. Bahan hukum tersier yaitu menggunakan kamus hukum dan kamus lain yang relevan dengan penelitian ini guna menunjang penelitian yang dilakukan.²¹

Alat pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan studi dokumen yang terkait dengan pokok permasalahan sehingga dapat dibuktikan dari hasil penelitian studi dokumen tersebut, bahwa masalah tersebut layak diteliti. Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data yang bersifat kualitatif. Pada dasarnya, hasil penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penguraian dan memberi gambaran secara jelas mengenai studi kasus yang akan diteliti dan dipelajari melalui objek penelitian yang utuh,²² dalam hal ini objek penelitian yang dimaksud untuk diteliti dan dipelajari adalah sistem

¹⁸*Ibid*, hal.5

¹⁹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press) cet.3, hal. 52.

²⁰*Ibid*.

²¹*Ibid*.

²² Sri Mamudji, *Op.Cit.*,hal 67.

ketenagakerjaan sehingga berpengaruh pada kesejahteraan para tenaga kerja di Indonesia

Penulisan penelitian ini mempergunakan metode penelitian normatif, yaitu penelitian yang mempergunakan data sekunder atau mempergunakan bahan pustaka sebagai dasar penelitian, yang diperoleh melalui studi kepustakaan di antaranya yaitu data dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Serang Provinsi Banten, berupa Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Banten dan Putusan Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi pada Mahkamah Agung, sebagai bahan pembahasan.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I, Pendahuluan. Mengemukakan latar belakang permasalahan dari penelitian, pokok permasalahan sebagai batasan permasalahan yang akan dibahas, tujuan penelitian, kerangka konseptual, metoda penelitian, serta sistematika yang dibahas pada masing-masing bab pembahasan.

Bab II, Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja. Hal-hal yang akan dijelaskan dalam bab ini adalah asas-asas hukum perjanjian, definisi perjanjian dan perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, konsep tenaga kerja dan hukum ketenagakerjaan, sistematika hukum ketenagakerjaan.

Bab III, Sistem kerja kontrak dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Bab ini antara lain membahas mengenai ciri-ciri sistem kerja kontrak di Indonesia, Motivasi terjadinya hubungan kerja kontrak, implikasi hubungan kerja kontrak bagi pekerjaan terhadap hak-hak dan kewajiban bagi pekerja.

Bab IV, Analisis kasus atas Putusan Mahkamah Agung. Pada bagian ini penulis akan mengaitkan teori-teori yang sudah dijabarkan dalam bab-bab sebelumnya dengan kasus yang terjadi antara PT. Woneel Midas Leathers dengan pekerjanya terkait dengan perubahan status pekerja dan PHK yang dialami para pekerja.

Bab V, Penutup. Berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil analisa terkait dengan judul penulisan penelitian ini.



BAB II

PERJANJIAN KERJA SEBAGAI DASAR HUBUNGAN KERJA

2.1 Asas-Asas dalam Hukum Perjanjian Menurut KUHPerdato

Perjanjian dibuat dengan pengetahuan dan kehendak dari para pihak, dengan tujuan untuk menciptakan atau melahirkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak.²³ Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²⁴ Untuk menghasilkan perjanjian yang berisi hak dan kewajiban yang adil dan serasi, maka perjanjian tersebut harus seimbang.

Dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki para pihak sebelum perjanjian ditandatangani atau disepakati sehingga menimbulkan atau melahirkan perikatan, oleh KUHPerdato diberikan berbagai asas, yang merupakan pedoman atau patokan serta menjadi batas atau rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat, hingga akhirnya menjadi perikatan yang sah, yang berlaku bagi para pihak.²⁵ Berikut ini asas-asas hukum perjanjian :

1. Asas Konsensualisme²⁶

Istilah ini berasal dari bahasa latin “*Consensus*” yang berarti sepakat. Arti konsensualisme ialah pada dasar perjanjian dan perikatan sudah lahir sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas.

Asas konsensualisme ini disimpulkan dari pasal 1320 KUHPerdato, yang berbunyi :

²³ Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, cet. 1., (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 14.

²⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet.2., (Jakarta: Intermasa, 1998), hal. 1

²⁵ Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *op. cit.*, hal. 14

²⁶ Subekti, *op. cit.*, hal. 15-16

“Untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:
1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; 3. suatu hal tertentu; 4. suatu sebab yang halal.”

Terhadap asas konsensualisme ini, ada juga pengecualiannya, yaitu oleh undang-undang diterapkan formalitas-formalitas tertentu untuk beberapa macam perjanjian, dengan ancaman batalnya perjanjian tersebut apabila tidak menurut bentuk atau cara yang dimaksud, misalnya: perjanjian perburuhan, perjanjian penghibahan, jika mengenai benda tak bergerak harus dilakukan dengan akta notaris. Perjanjian perdamaian harus diadakan secara tertulis, dan sebagainya. Perjanjian-perjanjian yang ditetapkan dengan formalitas dinamakan perjanjian formil.

2. Asas Kekuatan Mengikat²⁷

Para pihak terikat oleh kesepakatan dalam perjanjian yang mereka buat. Perjanjian yang dibuat secara sah mengikat kedua belah pihak seperti undang-undang, sebagaimana tercantum dalam pasal 1338 ayat (1) dan ayat (2) KUHPerdara, yang berbunyi :

“1. semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;
2. suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak.”

Para pihak harus melaksanakan apa yang telah mereka sepakati, sehingga perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang. Ini berarti kedua belah pihak wajib menaati dan melaksanakan perjanjian. Asas kekuatan mengikat ini berhubungan dengan akibat perjanjian dan dikenal sebagai “*pacta sunt servanda*”. Sudah selayaknya bahwa sesuatu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

3. Asas Kepastian Hukum²⁸

²⁷Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, cet. 2, (Yogyakarta: Liberty, 1991), hal. 111-112

²⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 17, (Jakarta: Intermasa, 1998), hal. 41; Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, cet. 2, (Yogyakarta: Liberty, 1999) hal. 145-146; Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, cet. 1 (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 88.

Hukum itu selalu mengejar dua tujuan, yaitu menjamin kepastian hukum dan memenuhi tuntutan keadilan. Kepastian hukum menghendaki supaya apa yang dijanjikan harus dipenuhi atau ditepati.

Kepastian hukum sendiri merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau tegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Sebagaimana pasal 1338 ayat (1) dan ayat (2) KUHPerdara:

“1. semua persetujuan yang dibuat secara sudah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya; 2. suatu perjanjian tidak dapat di tarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak”.

Pasal yang berisi tentang kekuatan mengikatnya suatu perjanjian ini memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang melakukan perjanjian.

4. Asas kebebasan berkontrak²⁹

Menurut Prof. Subekti, hukum perjanjian sistem terbuka, artinya memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Pasal-pasal dalam hukum perjanjian merupakan hukum pelengkap, yang berarti bahwa pasal-pasal itu boleh diingkari mana kala dikehendaki oleh pihak-pihak yang membuat

²⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 17., (Jakarta: Intermasa, 1998), hal. 13-14; Sutan Remy Syahdeini, *Kebebasan Berkontak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Indonesia*, (Jakarta: IBI, 1993), Hal. 38.

perjanjian. Mereka diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian-perjanjian yang diadakan. Kalau mereka tidak mengatur sendiri sesuatu soal, itu berarti mengenai soal tersebut akan tunduk kepada undang-undang.

Sistem terbuka dari hukum perjanjian ini mengandung asas kebebasan berkontrak yang tertuang dalam pasal 1338 ayat (1) yang berbunyi: “Semua perjanjian yang di buat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dengan menekankan pada perkataan semua, maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya seperti undang-undang. Atau dengan perkataan lain, dalam perjanjian kita diperbolehkan membuat undang-undang bagi kita sendiri.

Pasal-pasal dari hukum perjanjian hanya berlaku apabila para pihak tidak mengadakan aturan-aturan sendiri dalam perjanjian-perjanjian yang mereka adakan, misalnya barang yang diperjualbelikan, menurut hukum perjanjian harus diserahkan di tempat di mana barang itu berada sewaktu perjanjian jual beli ditutup. Tetapi para pihak memiliki keleluasaan untuk memperjanjikan bahwa barang harus diserahkan di kapal, di gudang, diantar ke rumah si pembeli dan sebagainya, dengan pengertian bahwa biaya-biaya untuk mengantar harus dipikul si penjual.

Suatu contoh lain lagi adalah dalam hal jual beli, risiko mengenai barang yang diperjualbelikan menurut hukum perjanjian harus dipikul oleh si pembeli sejak saat perjanjian jual beli ditutup. Namun para pihak menghendaki lain tentu saja diperbolehkan. Mereka boleh memperjanjikan bahwa resiko terhadap barang yang diperjualbelikan itu dipikul oleh si penjual selama barang belum diserahkan.

Dalam buku DR. Sutan Remy Syahdeini, S.H., terdapat uraian mengenai dua asas umum yang terdapat dalam kebebasan berkontrak yang ditulis oleh G.H. Treitel, yaitu: “Asas umum yang pertama mengemukakan bahwa hukum tidak membatasi syarat-syarat yang boleh diperjanjikan

oleh para pihak”. Berdasarkan asas umum yang pertama ini, Treitel ingin menegaskan bahwa ruang lingkup asas kebebasan berkontrak meliputi kebebasan bagi para untuk menentukan sendiri isi perjanjian yang akan mereka buat. Asas umum yang kedua mengemukakan pada umumnya seseorang menurut hukum tidak dapat dipaksa untuk memasuki suatu perjanjian. Dengan mengemukakan asas umum kedua ini, Treitel ingin mengatakan bahwa asas kebebasan berkontrak meliputi kebebasan bagi para pihak untuk menentukan dengan siapa ingin atau tidak membuat perjanjian.

5. Asas Keseimbangan³⁰

Dalam membuat perjanjian, mengenai hal-hal apa saja yang akan diperjanjikan hendaknya memenuhi asas keseimbangan. Untuk itu dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki para pihak, sebelum perjanjian ditandatangani sehingga melahirkan perikatan, maka harus ada kesepakatan bebas dari masing-masing pihak.

Sebagaimana menurut Aristoteles mengenai keadilan yaitu bahwa keadilan itu memberi ,kepada sertiap orang sama banyaknya atau disebut dengan istilah “*justitia commutativa*”. Dalam pergaulan di tengah-tengah masyarakat “*justitia commutativa*” merupakan kewajiban setiap orang terhadap sesamanya. Di sini yang dituntut adalah kesamaan yang adil adalah apabila setiap orang diperlakukan tanpa memandang kedudukan dan sebagainya. Jadi hendaknya isi perjanjian sudah seharusnya memenuhi asas keseimbangan ini.

Mengenai keseimbangan menurut Prof. Sudargo Gautama, bahwa asas yang berlaku untuk para pihak dalam perjanjian adalah bahwa pada saat mereka telah bersepakat dengan mempunyai kesempatan yang sama dan tujuannya memperoleh hasil perjanjian yang adil dan patut sebagai akibat dari kesepakatan yang telah tercapai. Bahwa hasil yang adil dan

³⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, cet.2, (Yogyakarta: Liberty, 1999), hal. 72; Sudargo Gautama, *Perdagangan, Perjanjian, Hukum Perdata Internasional dan Hak Milik Intelektual*, cet. 1 (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), hal. 97; Wiryono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Jakarta: PT. Bale Bandung, 1986), hal. 56; Sutan Remy Syahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, (Jakarta: IBI, 1993), hal. 5.

patut bergantung dari kedudukan yang seimbang antara para pihak. Keseimbangan dan kesesuaian kedudukan para pihak harus diperhatikan. Terminologi “keseimbangan“ menurut Prof. Sudargo Gautama, dan menurut penjelasan Remy Syahdeini seperti dikutip dari Treitel dimaksudkan sebagai asas umum yang kedua, yaitu dengan siapa perjanjian dilakukan.

Kemudian selanjutnya menurut Prof. Mr. Dr. Sudargo Gautama, dasar bagi keseimbangan dan keserasian dalam perjanjian adalah tersirat dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu hanya apabila dalam keadaan “*in casu*” ada keseimbangan dan keserasian, maka tercapailah kesepakatan atau konsensus yang sah antara pihak jikalau syarat ini tidak terpenuhi, meskipun lain-lain syarat terpenuhi, maka pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tidak berlaku mutlak, karena kebebasan untuk mengambil keputusan tidak ada bagi salah satu pihak, harus diteliti dulu apakah ada keseimbangan dan keserasian antara para pihak sebelum tercapai kesepakatan atau konsensus.

Dengan memperhatikan asas umum pertama menurut Treitel seperti dikutip oleh Sutan Remy Syahdeini bahwa hukum tidak membatasi syarat-syarat yang boleh dibuat oleh para pihak, yang tidak lain adalah isi perjanjian itu sendiri. Namun, sebagaimana diuraikan bahwa jika salah satu pihak berada dalam posisi yang lemah, maka pihak yang kuat mentukan secara sepihak isi perjanjian yang dimaksud. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedudukan para pihak mempengaruhi tercapainya kesepakatan sebagai syarat sahnya perjanjian yang berarti mempengaruhi isi perjanjian.

6. Asas Itikad Baik³¹

Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara, semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Menurut Prof. Subekti, yang dimaksud

³¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 17, (Jakarta: Intermasa, 1998), hal. 41-44; Wiryono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Jakarta: Pt. Bale Bandung, 1986), hal. 56; Suharnoko, *Hukum Perjanjian Dan Analisa Kasus*, cet. 1 (Jakarta: Kencana, 2004) hal. 5.

dengan itikad baik di sini adalah pelaksanaan perjanjian tersebut harus mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan, jadi pelaksanaan perjanjian harus berjalan di atas rel yang benar.

Prof. Subekti menjelaskan bahwa dalam melaksanakan haknya seorang kreditur harus memperhatikan kepentingan debitur dalam situasi tertentu. Jika kreditur menuntut haknya pada saat yang paling sulit bagi debitur, mungkin kreditur dapat dianggap melaksanakan kontrak tidak dengan itikad baik.

Selanjutnya Prof. Subekti, menerangkan dalam pasal 1338 ayat (3) itu hakim diberi kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian, jangan sampai pelaksanaan itu melanggar kepatutan atau keadilan. Menurut Prof. Subekti, S.H. hakim diberi kuasa untuk menyimpang dari isi perjanjian menurut hurufnya, manakala pelaksanaan menurut huruf itu bertentangan dengan itikad baik. Dengan demikian, jika pelaksanaan suatu perjanjian menimbulkan ketidakseimbangan atau melanggar rasa keadilan, maka hakim dapat mengadakan penyusuaian terhadap hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian.

Oleh Ridwan Khairandi dalam bukunya *“Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak”* dijelaskan bahwa, itikad baik tidak saja bekerja setelah perjanjian dibuat tetapi juga telah mulai bekerja sewaktu pihak-pihak atau memasuki menghendaki untuk memasuki perjanjian yang bersangkutan. Dengan demikian, itikad baik sudah harus ada sejak fase pra-kontrak, di mana para pihak mulai melakukan negosiasi hingga mencapai kesepakatan, selanjutnya fase pelaksanaan kontrak³². Itikad baik pada tahap pra-kontrak, merupakan kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan.

Menurut Prof. Subekti, suatu perjanjian terdiri atas serangkaian kalimat-kalimat yang menentukan isi suatu perjanjian, untuk itu perlu terlebih dahulu ditetapkan dengan cermat apa yang dimaksud oleh para pihak dengan mengucapkan atau menulis kalimat-kalimat yang

³² Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, cet. 1 (Jakarta: Program Pascasarjana FHUI, 1003), hal. 190.

bersangkutan. Perbuatan tersebut dinamakan menafsirkan perjanjian. Dalam hal penafsiran ini, pedoman utama adalah jika kata-kata dalam suatu perjanjian sudah jelas, maka tidak diperkenankan untuk menyimpang dari isi perjanjian yang bersangkutan. Contohnya adalah kalau dalam perjanjian ditulis bahwa satu pihak akan memberikan seekor sapi, maka tidak boleh ditafsirkan dengan seekor kuda.

7. Asas Persamaan Hukum³³

Menurut Prof. Mariam Darus Badruzaman, asas ini menempatkan para pihak dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan warna kulit, kebangsaan, kekayaan, kekuasaan, jabatan dan lain-lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai ciptaan Tuhan. Mengenai asas persamaan hukum ini oleh Prof. Sudikno Mertokusumo dikatakan bahwa, pengadilan mengadili menurut hukum tanpa membedakan orang. Pasal 5 Undang-Undang No.14 Tahun 1979 tentang kekuasaan kehakiman, bahwa: Dimuka hukum semua orang adalah semua sama "*Equality Before The Law*". Dalam hakim memutus perkara menggunakan asas persamaan ini yaitu perkara yang sama harus diputus sama, asas persamaan menguasai peradilan, maka hakim memutus perkara yang serupa sama.

8. Asas Personalia³⁴

Dalam buku "*Hukum Perjanjian*" karangan Prof. Subekti, yang dimaksud personalia adalah tentang siapa-siapa yang terangkut dalam suatu perjanjian. Selanjutnya dijelaskan bahwa asas tersebut diatur dan dapat ditemukan dalam ketentuan pasal 1315 KUHPdata, yang berbunyi : "Pada umumnya tidak seorangpun dapat mengikatkan diri atas sendiri atau meminta di tetapkan suatu janji selain untuk dirinya sendiri".

³³ Mariam Darus Badrul Zaman, *Kompilasi Hukum Perjanjian*, cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 88: Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, cet. 2, (Yogyakarta: Liberty, 1999), hal. 129.

³⁴ Subekti, *op. cit*, hal. 29-32

Oleh Prof. Subekti, dikatakan bahwa, asas tersebut dinamakan asas kepribadian suatu perjanjian, dari rumusan tersebut diketahui bahwa perikatan hukum yang dilahirkan oleh suatu perjanjian hanya mengikat orang-orang yang mengadakan perjanjian itu sendiri dan tidak mengikat orang lain, suatu perjanjian hanya meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara para pihak yang membuatnya, orang lain adalah pihak ketiga yang tidak sangkutpaut dengan perjanjian tersebut. Dijelaskan oleh Prof. Subekti, bahwa jika seseorang akan mengikat orang lain dalam suatu perjanjian, harus ada yang kuasa yang diberikan kepadanya. Dengan demikian seseorang itu akan mengikat diri atas nama orang yang akan memberi kuasa, sehingga yang menjadi pihak dalam perjanjian itu adalah si pemberi kuasa.

Menurut Prof. Subekti, suatu perikatan hukum yang lahirkan oleh suatu perjanjian mempunyai dua sudut yaitu suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari suatu perjanjian juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak-hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikan dari kewajiban-kewajiban yang diberikan padanya.

Oleh Prof. Subekti, dijelaskan juga bahwa terhadap asas personalia ini terdapat kekecualian antara lain, adalah :

- a. Janji terhadap pihak ketiga adalah seorang membuat suatu perjanjian di mana ia memperjanjikan hak-hak bagi orang lain tanpa adanya kuasa. Perjanjian yang demikian diatur dalam pasal 1317 KUHPerdara, yang menyebutkan tentang janji untuk pihak ketiga. Sebagai contoh adalah dalam hal seseorang memberikan modal dengan cuma-cuma kepada orang lain untuk pakai berdagang dengan perjanjian bahwa orang ini akan membiayai sekolah seorang mahasiswa.
- b. Perjanjian penanggungan adalah merupakan suatu perjanjian "*Accessoir*" artinya mengikuti perjanjian lain yang dinamakan

perjanjian pokok. Sebagai contoh adalah terdapat suatu perjanjian lebih dahulu antara A dan B yang merupakan perjanjian pokok dan kemudian datang si C, yang menanggung pemenuhan perjanjian tersebut. Jadi C berjanji kepada si A sebagai kreditur bahwa ia menjamin pemenuhan perjanjian oleh B sebagai kreditur.

- c. Melebarkan asas personalia terdapat pada pasal 1318 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, antara lain bahwa segala hak dan kewajiban yang timbul dari suatu perjanjian diwarisi oleh para ahli waris masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian.

9. Asas Kebiasaan³⁵

Dijelaskan oleh Prof, Subekti bahwa asas ini diatur dalam pasal 1339 jo pasal 1347 KUHPerdata, yaitu:

Pasal 1339 KUHPerdata, berbunyi :

“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan”.

Sedangkan menurut pasal 1347 KUHPerdata, bahwa :

“Hal-hal yang menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan, dianggap secara diam-diam dimasukkan di dalam perjanjian meskipun tidak dengan tegas dinyatakan”.

Dengan demikian, menurut Prof. Subekti setiap perjanjian dilengkapi dengan aturan-aturan yang terdapat dalam undang-undang, dalam adat kebiasaan serta dalam kewajiban-kewajiban yang diharuskan oleh kepatutan. Menurut pasal 1339 KUHPerdata. Bahwa adat kebiasaan telah ditunjuk sebagai sumber norma undang-undang.

Menurut Prof. Subekti, di dalam bukunya hukum perjanjian, bila terdapat adat kebiasaan yang menyimpang undang-undang, maka pasal-

³⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 17, (Jakarta: Intermasa, 1998), hal 39-41: Sutan Remy Syahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Simbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, (Jakarta: IBI, 1993), hal. 119.

pasal yang terdapat di dalam undang-undang itulah yang tetap berlaku, dan barang siapa pada suatu hari menunjuk pada peraturan undang-undang tersebut, harus dibenarkan dan tidak boleh dipersalahkan.

Sedangkan menurut pasal 1347 KUHPerdara, bahwa :

“Hal-hal yang menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan, dianggap secara diam-diam dimasukkan di dalam perjanjian meskipun tidak dengan tegas dinyatakan.”

Menurut Prof. Subekti dalam pasal 1347 tersebut, hal-hal yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan. Oleh karena dianggap sebagai diperjanjikan. Maka hal yang menurut kebiasaan selalu diperjanjikan itu dapat menyingkirkan suatu pasal undang-undang merupakan hukum pelengkap.

Menurut Sutan Remy Syahdeini, larangan-larangan menurut kebiasaan hanya mengikat perjanjian itu apabila syarat-syarat tertulis di dalam perjanjian tidak menentukan lain dan undang-undang juga tidak mengaturnya.

10. Asas Keadilan³⁶

Pasal 1339 KUHPerdara, bahwa persetujuan-persetujuan tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi segala sesuatu yang menurut sifatnya dari persetujuan itu diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

Menurut Sutan Remy Syahdeini keadilan termasuk dalam kepatutan, dengan demikian sesuatu yang tidak adil berarti tidak patut. Dengan kata lain, bila dikaitkan dengan kepatutan dalam arti keadilan, maka isi atau klausul-klausul suatu perjanjian tidak boleh tidak adil. Klausul-klausul perjanjian secara yang tidak wajar sangat memberatkan pihak lainnya adalah syarat-syarat yang bertentangan dengan keadilan.

Menurut Prof. Subekti bahwa hakim diberikan kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan suatu perjanjian, jangan sampai pelaksanaan itu

³⁶ Sutan Remy Syahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Simbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, (Jakarta: IBI, 1993), hal. 120. Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 17, (Jakarta: Intermasa, 1998), hal 40-41:

melanggar kepatutan atau keadilan. Bahwa hukum itu selalu mengejar dua tujuan, yaitu menjamin kepastian dan memenuhi tuntutan keadilan.

Kepastian hukum menghendaki supaya yang dijanjikan harus dipenuhi atau ditepati. Namun dalam menuntut dipenuhinya janji itu, janganlah orang meninggalkan norma-norma keadilan atau kepatutan. “Demikian maksud pasal 1338 ayat (3)”. Selanjutnya oleh Prof. Subekti dikatakan bahwa, apabila suatu hal tidak diatur dalam undang-undang dan belum juga dalam kebiasaan, karena mungkin belum atau tidak begitu banyak dihadapi dalam bentuk praktek, maka harus diciptakan suatu perjanjian dengan berpedoman pada kepatutan.

11. Asas Moral

Asas ini terdapat dalam pasal 1337 KUHPperdata, yaitu: “Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban”. Kesusilaan dapat diartikan dengan moral, Pasal ini dapat ditafsirkan bahwa isi atau klausul-klausul suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral atau ketertiban umum.

Menurut Prof. Wiryono Prodjodikoro, sebagaimana dikutip oleh. Sutan Remy Syahdeini bahwa moral dan ketertiban umum adalah pengertian-pengertian yang bersifat relatif, yang tidak sama di seluruh dunia, kaidah tersebut tergantung pada sifat-sifat hidup dalam masyarakat di satu tempat. Pengertian moral demikian lebih lanjut harus diartikan sebagai moral yang di dalam suatu masyarakat diakui oleh umum atau khalayak ramai.

Dalam pasal 1339 KUHPperdata, juga mengandung asas moral yaitu

:

“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”.

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, di mana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontraprestasi dari pihak debitur. Hal ini terlihat di dalam “*Zaakwarneming*”. Di mana seseorang yang melakukan suatu perbuatan dengan sukarela, yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya. Faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu berdasarkan pada kesusilaan atau moral, sebagai panggilan dari nuraninya.

12. Asas Kepercayaan³⁷

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan di antara kedua belah pihak tersebut, bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, atau dengan kata lain akan memenuhi prestasinya dikemudian hari. Tanpa adanya kepercayaan, maka perjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak dengan adanya kepercayaan, kedua pihak saling mengikatkan dirinya dan untuk keduanya, perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.

2.2 Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendak disadari karena Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hukum dan kewajiban para pihak sehingga berdampak pada produktivitas akan semakin meningkat dan dapat mengembangkan perusahaan dan dapat memperluas lapangan kerja.³⁸

³⁷ Mariam Darus Badruzaman, *op. cit.* hal. 87.

³⁸ Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, hal. 53

³⁸ Lalu Husni, *op.cit.*, hal. 35

Konsep pengertian perjanjian kerja dari berbagai undang-undang yang berlaku di Indonesia di antaranya undang-undang tentang ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dalam Pasal 1 huruf 14, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³⁹

Dalam Pasal 1602 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata:

Perjanjian Kerja disebut dengan Persetujuan Perburuhan, yaitu persetujuan dengan pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Sedangkan konsep pengembangan definisi perjanjian kerja didominasi oleh para pakar hukum, hal ini dapat terlihat di beberapa literatur sebagai berikut:

Menurut Iman Soepomo mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupan.⁴⁰

Imam Supomo menyatakan bahwa perumusan persetujuan perburuhan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1602 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di atas kurang lengkap karena menurut perumusan itu yang mengikat dirinya hanya pekerja saja, tidak juga oleh pengusaha, padahal pihak yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Jadi dengan perumusan yang dikemukakan oleh Imam

³⁹ Indonesia, *Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat 14,

⁴⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan), 1992, hal. 52

Supomo atas, telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga unsur dari perjanjian pada umumnya.⁴¹

Menurut Wiwoho Soedjono mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut:

Perjanjian kerja adalah Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang per-orang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah,

Berdasarkan beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja maka membentuk 2 (dua) bentuk hubungan kerja yaitu:

1. Hubungan kerja sektor formal yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan bekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah
2. Hubungan kerja informal yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah atau imbalan atau bagi hasil.⁴²

Dalam konsep hubungan kerja secara formil tersebut, perjanjian kerja mempunyai unsur 4 (empat) unsur penting yaitu pekerjaan,⁴³ upah,⁴⁴

⁴¹ Zaeni Asyhadie, *Op.cit* hal. 55

⁴² Syahrin Naihasy, *Hukum Bisnis*, (Jakarta: Mida Pustaka), 2005, hal. 120

⁴³ Pekerjaan adalah perbuatan untu kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutu . Lihat buku karangan Zaeni Asyhadie *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga kerja di Indonesia*, hal. 6

⁴⁴ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan Lihat Pasal 1 angka 30 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas

perintah dan waktu. Dengan demikian, agar dapat disebut sebagai suatu perjanjian kerja harus dipenuhi 4 (empat) unsur, yaitu sebagai berikut:⁴⁵

1. Adanya *Work/pekerjaan/arbeid*.

Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh. Pekerjaan yang diperjanjikan haruslah dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh tanpa boleh diwakilkan kepada orang lain.⁴⁶ Hanya dengan seizin pengusaha, pekerja/buruh dapat melimpahkan tugas kepada orang lain sesuai dengan Dalam Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan seizin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya.

2. Adanya perintah atau petunjuk dari pengusaha/*gezag ver hounding*

Dalam suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, pengusaha berwenang memberikan perintah dan petunjuk kepada pekerja/buruh tentang bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan. Dengan demikian, ada hubungan sub-ordinasi, hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini sesuai dengan Pasal 1603 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

Buruh wajib mentaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan.

dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Lihat Pasal 1 angka 5 UU Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earnings*) yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Lihat buku karangan Zaeni Asyhadie *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, hal. 9

⁴⁵ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hub. Kerja*, (Bandung: Lubuk Agung), 2011, hal. 55

⁴⁶ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Rajawali Pers), 2009, hal. 11

Atas Pasal 1603 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, Zaeni Asyhadie dalam bukunya *Peradilan Hubungan Industrial* menyatakan bahwa petunjuk atau pemerintah pengusaha adalah petunjuk atau perintah untuk menjalankan pekerjaan saja, padahal termasuk di dalamnya:

1. Petunjuk atau perintah dalam menjalankan tata tertib perusahaan.
2. Petunjuk atau perintah orang yang dikuasakan oleh pengusaha untuk menggantikan memberikan perintah.⁴⁷
3. Adanya upah/load.

Upah merupakan tujuan utama mengapa pekerja/buruh melakukan pekerjaan di perusahaan. Secara teoritis ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, di antaranya adalah sistem pembayaran dengan jangka waktu,⁴⁸ sistem pembayaran borongan,⁴⁹ dan sistem pembayaran permufakatan⁵⁰.

4. Adanya waktu yang ditentukan.

Pekerja bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak ditentukan atau selama-lamanya. Waktu yang ditentukan dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau kesepakatan kerja tertentu atau yang lebih dikenal masyarakat dengan kerja kontrak.⁵¹

⁴⁷ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. op.cit,2009, hal. 12

⁴⁸ Sistem pembayaran dengan jangka waktu adalah sistem upah yang pembayarannya dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan dan bulanan. Lihat buku karangan Zaeni Asyhadie *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja* di Indonesia, hal. 11.

⁴⁹ Sistem pembayaran borongan adalah sistem upah dipergunakan jika hasil pekerjaannya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu misalnya diukur dari beratnya, banyaknya dan sebagainya. Lihat buku karangan Zaeni Asyhadie, *ibid*, hal. 11

⁵⁰ Sistem pembayaran permufakatan adalah sistem pembayaran upah dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu, yang nantinya ketua kelompok ini akan membagikannya kepada para anggota. Lihat buku karangan Zaeni Asyhadie, *ibid*, hal. 12

⁵¹ Asri Wijayanti, Op.cit, hal. 67

Setelah menguraikan mengenai pengertian perjanjian kerja maka penulis menguraikan syarat-syarat sah dari suatu perjanjian kerja. Dengan demikian, setiap individu dapat mengetahui perjanjian yang ditandatangani, sudah sah menurut hukum di Indonesia atau tidak yang kemudian berakibat dapat dibatalkan perjanjian tersebut atau batal demi hukum. Perjanjian kerja dibuat berdasarkan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU No.13 Tahun 2003, dan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jika dimplementasikan sebagai syarat materiil dalam perjanjian kerja, berisi 4 (empat) hal, sebagai berikut⁵²:

1. Sepakat untuk mengikat diri

Syarat ini termasuk dalam syarat subjektif⁵³. Dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian berarti kedua belah pihak yang melakukan perjanjian menyetujui dan menyepakati hak dan kewajiban masing-masing dan kedua belah pihak berdiri secara sejajar dan setara. Kesepakatan menjadi tidak sah jika terjadi cacat kehendak berupa kekhilafan⁵⁴, paksaan⁵⁵, atau penipuan⁵⁶.

2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak

Syarat ini termasuk dalam syarat subjektif juga. Syarat ini di atur dalam Pasal 1329 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap.

Sementara itu, pengertian tidak cakap di atur dalam Pasal 1329 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

⁵² Asri Wijayanti, Op.cit, hal. 72

⁵³ Syarat subjektif adalah mengenai perjanjian sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan. Lihat buku karangan Subekti, Hukum Perjanjian, hal. 17

⁵⁴ Kekhilafan adalah apabila salah satu pihak khilaf tentang hal-hal yang pokok dari apa yang diperjanjian atau tentang sifat-sifat yang penting dari barang yang menjadi objek perjanjian ataupun mengenai orang dengan siapa diadakan perjanjian itu. Lihat buku karangan Subekti, Hukum Perjanjian, hal. 23

⁵⁵ Paksaan adalah paksaan rohani atau paksaan jiwa jadi bukan paksaan badan Lihat buku karangan Subekti, Hukum Perjanjian, hal. 23

⁵⁶ Penipuan adalah apabila satu pihak memberikan keterangan-keterangan yang palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya memberikan perizinannya Lihat buku karangan Subekti, Hukum Perjanjian, hal. 24.

Tidak cakap membuat persetujuan-persetujuan adalah orang-orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh dalam pengampuan, orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu.

Konsep ini, memberikan perlindungan bagi calon karyawan yakni seharusnya pihak pengusaha tidak hanya memperkerjakan orang, namun secara aktif juga membantu pemerintah dengan selektif terhadap pekerja anak-anak. Anak-anak yang masih di bawah pengawasan tidak dapat dipekerjakan dengan bebas tetapi harus ada izin dari pengampuan.⁵⁷

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan *point 1* dan *point 2* maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.⁵⁸

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan merupakan objek perjanjian, Jika pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada atau tidak sesuai dengan kesepakatan maka perjanjian dapat dibatalkan demi hukum. Pekerja dapat meminta pertanggungjawaban secara perdata kepada pengusaha berdasarkan di atur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

Bahwa tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karean kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut.

Dan sebaliknya perusahaan juga dapat menuntut pekerja jika melakukan pelanggaran perjanjian kerja. .⁵⁹

⁵⁷ Much Nurachmad, *Panduan Membuat Peraturan dan Perjanjian dalam Perusahaan*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2011, hal. 10

⁵⁸ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hal. 72

4. Suatu Sebab yang Halal

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan dan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku. Jika pekerjaan bertentangan dengan hal-hal tersebut di atas maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum.⁶⁰

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan *point 3* dan *point 4* maka akibat hukumnya perjanjian kerja batal demi hukum.⁶¹

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil, berdasarkan ketentuan Pasal 54 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c. Jabatan dan jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakuknya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku

⁵⁹ *ibid*, hal. 14

⁶⁰ *ibid*, hal. 72

⁶¹ *ibid*, hal. 15

- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Selain itu masih terdapat beberapa ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 55 UU No.13 tahun 2003 yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Berdasarkan unsur-unsur tersebut diketahui bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat personal atau pribadi artinya pekerja dan pengusaha sebagai subjek hukum harus melakukan perundingan bersama untuk merumuskan isi perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut hanya mengikat secara pribadi pekerja yang menandatangani dan tidak diwakili seluruh pekerja dengan perusahaan.

2.3 Jenis Perjanjian Kerja

Konsep jenis perjanjian kerja selama ini ada banyak jenis dan masing-masing mempunyai konsekuensi yang berbeda. Adapun jenis perjanjian akan diuraikan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha⁶² untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu berlakunya di tentukan.⁶³ Dalam bahasa sehari-hari sering disebut karyawan kontrak. Bila jangka waktu telah

⁶² Pengusaha adalah

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indoensia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indoensia, Lihat Pasal Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/VI tahun 2004 *tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 ayat 3.

⁶³ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/VI tahun 2004 *tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 ayat 1,

berakhir maka dengan sendirinya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan para pekerja tidak berhak atas kompensasi. Adapun syarat-syarat untuk melakukan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu adalah sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu harus ditulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia sesuai dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.

- b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan demikian pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut sesuai dalam Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

- c. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan sesuai dalam Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- d. Apabila dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum sesuai dalam Pasal 58 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

- e. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tidak terputus-putus,⁶⁴ sesuai dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Adapun ciri-ciri pekerjaan yang dapat dibuat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu akan di uraikan sebagai berikut

- a. Jangka waktu pekerjaan tersebut tertentu atau terbatas
- b. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah tertentu bersifat, jenisnya dan kegiatannya selesai dalam jangka waktu tertentu
- c. Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok dari suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang atau tambahan
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau peninjauan.⁶⁵

Sesuai dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Adapun masa berakhirnya Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu adalah yang sekali selesai dan *predictable* maka Perjanjian Kerja untuk Waktu

⁶⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia, 2006, hal. 5

⁶⁵ Libertus Jehani, *op cit*, hal. 6

Tertentu diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat diadakan satu kali dan paling lama dua tahun.

- b. Apabila Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu diakhiri oleh salah satu pihak sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, maka pihak yang mengakhiri harus mengganti rugi sebesar upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan sebaliknya jika kewajiban ganti rugi itu tidak terjadi apabila pekerjaan yang diprediksikan untuk jangka waktu tertentu lebih cepat diselesaikan. Bila demikian maka Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat akan berakhir dengan sendirinya sesuai dalam Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

- c. Jika sampai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu itu pekerjaan belum selesai juga selesai maka dapat dilakukan pembaharuan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, Pembaharuan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Konsekuensinya selama 30 hari masa tenggang waktu tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang tetap.⁶⁶

Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sedapat mungkin dibuat secara tertulis. Apabila dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan kepada pekerja/buruh, yang sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan, dan
- d. Besarnya upah

Di samping itu, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dipersyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan. Para pihak akan terikat dengan segala hak dan kewajibannya apabila masa percobaan ini telah berakhir. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu mempunyai jangka waktu tertentu, artinya berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhirinya dengan alasan-alasan tertentu, Adapun masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal dunia sesuai dalam Pasal 61 ayat (1) butir a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai dalam Pasal 61 ayat (1) butir c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. sesuai

⁶⁶Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/VI tahun 2004, *tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal.1 ayat 2.

dalam Pasal 61 ayat c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu tidak akan berakhir oleh karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan dan hubah. Bila terjadi pengalihan maka hak-hak karyawan menjadi tanggungjawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan asal tidak mengurangi hak-hak karyawan.⁶⁷

3. Perjanjian Kerja dengan Pengusahaan Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian kerja borongan, dimungkinkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis,

Adapun syarat pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Apabila ketentuan sebagai badan hukum tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan dengan segala konsekuensinya sesuai dalam Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁸

4. Perjanjian Kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.

Hubungan kerja lain yang biasa terjadi adalah hubungan pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP). Perusahaan Penyedia Jasa

⁶⁷ Libertus Jehani, *op cit*, hal. 7

⁶⁸ Libertus Jehani, *op cit*, hal. 8

Pekerja harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak boleh dipekerjakan pada bagian-bagian perusahaan yang berkaitan dengan proses produksi. Yang dapat dilakukan pada bagian penunjang seperti *cleaning service*, penyedia makanan karyawan, tenaga pengamanan, jasa di pertambangan dan perminyakan serta penyedia angkutan pekerja.

Adapun syarat untuk mempekerjakan karyawan dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja
2. Perjanjian kerja yang berlaku adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan.

Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi maka status hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.⁶⁹

2.4 Pengertian Tenaga Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan

2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja

Begitu banyak definisi atau batasan mengenai tenaga kerja yang telah dikemukakan oleh para pakar tetapi pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama. Perbedaan ini dikarenakan tenaga kerja dapat dilihat dari berbagai segi misalnya dari segi sosiologi, segi politik, segi ekonomi dan

⁶⁹ Libertus Jehani, *op cit*, hal. 8

segi hukum. Dengan adanya pendekatan dari segi yang berbeda-beda memberikan corak terhadap konsep perumusan para ahli perihal tenaga kerja. Sebelum lebih jauh membahas perihal perumusan pengertian tenaga kerja, maka sebaiknya mengenal terlebih dahulu konsep dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerajaan di Indonesia.

Adapun pengertian tenaga kerja dari berbagai undang-undang berlaku di Indonesia di antaranya undang-undang tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam Pasal 1 huruf (ayat) 2, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Tenaga Kerja adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷⁰

Dalam Pasal 1 huruf (ayat) 2, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Tenaga Kerja adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa/barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”⁷¹

Dalam undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang termasuk tenaga kerja ada perluasan arti yaitu:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak
2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan
3. Narapidana yang dipekerjaan perusahaan.⁷²

⁷⁰ Indonesia, *Undang-Undang* No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 2,

⁷¹ Indonesia, *Undang-Undang* No 3 tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal.1 ayat 2.

⁷² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada), 2007, hal. 21

Sedangkan menurut kacamata para pakar memberi rumusan tentang pengertian atau definisi tenaga kerja disesuaikan dengan sudut pandang ilmu masing-masing, ini dikarenakan tenaga kerja dapat didekati dari sudut ilmu ekonomi maupun sudut ilmu hukum sehingga mengakibatkan timbulnya pengertian tenaga kerja yang berlainan.

Pendekatan pandangan tenaga kerja dari para ahli ekonomi, ini dapat dilihat dari pada sisi makro ekonomi.⁷³ Pada sisi makro ekonomi penekanan dimensi tenaga kerja terdapat pada jumlah populasi, persentase penduduk yang dipekerjakan, rata-rata jumlah jam kerja dan kualitas dari aktivitas produksi.⁷⁴ Adapun para pakarnya lain yaitu Don Bellante dan Mark Jackson, seperti diterjemahkan oleh Wimandjaja K Liothe dan M Yasin dalam bukunya *Ekonomi Ketenagakerjaan* bahwa konsep tenaga kerja menitik beratkan pada tingkah laku perseorangan dalam peranan sebagai pemasok jasa tenaga kerja dan sebagai pihak peminta yang membutuhkan jasa tenaga kerja.⁷⁵

Sedangkan pendekatan pandangan tenaga kerja dari para ahli hukum, ini dapat dilihat dari definisi yang dikemukakan oleh Much. Nurachmad dalam bukunya *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun*, yaitu;

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang bekerja.”

Pengertiannya ini mencakup pengertian yang luas. Tenaga kerja bisa wiraswasta yang bekerja untuk diri sendiri atau pekerja yang bekerja untuk orang lain.⁷⁶ Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak yang dikutip oleh

⁷³ Makro ekonomi ; perilaku perekonomian secara keseluruhan yang berhubungan dengan output nasional, kesempatan kerja, harga dan perdagangan internasional. Lihat buku karangan Paul A Samuelson dan William D. Nordhaus, *Makro Ekonomi*, cet.ke-14, (Jakarta: Erlangga, 1992), hal.5

⁷⁴, *Ibid.*, hal.290

⁷⁵, Don Bellante dan Mark Jackson *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia), 1990, hal. 5

⁷⁶ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan* (Jakarta: Visimedia), 2009, hal. 3

Lalu Husni dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* memberikan pengertian sebagai berikut:

Tenaga Kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain.⁷⁷

Jadi dapat disimpulkan oleh penulis bahwa tenaga kerja terdapat 2 (dua) unsur penting yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

2.4.2 Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum lebih jauh membahas tentang hukum ketenagakerjaan, dalam hal ini penulis memberikan alasan sebab memilih istilah hukum ketenagakerjaan daripada hukum perburuhan adalah sebagai berikut:

1. Menurut Imam Soepomo, unsur-unsur hukum perburuhan terdiri dari himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis),⁷⁸ berkenaan dengan suatu kejadian atau peristiwa, seseorang bekerja pada orang lain dan upah, dari unsur-unsur tersebut, bahwa substansi hukum perburuhan hanya mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut majikan, jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja.
2. Menurut Imam Soepomo, memandang hukum perburuhan didasarkan pada aliran hukum Eropa continental yang memandang hukum identik dengan undang-undang padahal hukum selain bersumber dari undang-

⁷⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo), 2000, hal. 35

⁷⁸ Himpunan peraturan adalah peraturan-peraturan baik dalam arti kata formil maupun dalam arti kata materil, ada yang ditetapkan oleh pengusaha dari atas, dan apa pula yang timbul dalam dunia perburuhan sendiri, ditetapkan oleh buruh, majikan atau buruh dan majikan Lihat buku karangan Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* cet.ke-10, (Jakarta: Djambatan, 1992), hal.5

undang juga kebiasaan,⁷⁹ perjanjian,⁸⁰ traktat,⁸¹ yurisprudensi,⁸² dan doktrin atau pendapat para ahli.

3. Saat ini kondisi telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah sedemikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja.
4. Hukum perburuhan lebih sempit cakupannya daripada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja melakukan pekerjaan.
5. Subjek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja yaitu orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah.⁸³

Konsep hukum ketenagakerjaan dikemukakan oleh Lalu Husni dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, memberi definisi hukum Ketenagakerjaan sebagai berikut:

“Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang terkait dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama bekerja atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja”.⁸⁴

Berdasarkan uraian tersebut, jika dicermati hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Serangkaian peraturan tertulis dan tidak tertulis

⁷⁹ Kebiasaan adalah tindakan menurut pola tingkah laku yang tetap ajeg, lazim, normal atau adat dalam masyarakat atau pergaulan hidup tertentu Lihat buku karangan Dudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2003), hal.104

⁸⁰ Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang berisi dua yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.*op.cit.*, hal.105

⁸¹ Traktat adalah perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih.*op.cit.*, hal.112

⁸² Yurisprudensi adalah suatu pelaksanaan hukum dalam hal kongkrit terjadi tuntutan hak yang dijalani oleh suatu badan yang berdiri sendiri dan diadakan oleh negara serta bebas dari pengaruh dengan cara memberikan putusan yang bersifat mengikat dan berwibawa.*op.cit.*, hal.112

⁸³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada), 2007, hal. 2

⁸⁴ Lalu Husni, *op.cit.*, hal. 35

2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan
3. Adanya orang pekerja pada dan di bawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balasa jasa
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah sakit, haid, hamil melahirkan, keradaan organisaisi pekerja/buruh dan sebagainya.⁸⁵

2.5 Sistematika Hukum Ketenagakerjaan

2.5.1 Asas Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan asas ketenagakerjaan di Indonesia sebagai berikut:

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”.⁸⁶

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sejalan dengan asas pembangunan nasional. Khususnya asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu tenaga kerja, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, pemerintah atau penguasa dan pengawas. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.⁸⁷

Konsep pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi mengandung 3 (tiga) unsur yaitu:

1. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan sebelum terjadi hubungan kerja (*pre employment*) yang meliputi pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan untuk

⁸⁵ Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, (Jakarta: Visimedia), 2010, hal. 24

⁸⁶ Indonesia, *Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal.3.

⁸⁷ Rocky Marbun, *op.cit.*, 26

mengembangkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja sehingga mampu bersaing dalam pasar kerja dan dapat memenuhi permintaan pasar kerja.

2. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan selama terjadi hubungan kerja (*during employment*) yang meliputi pembinaan dan perlindungan hak-hak pekerja atau buruh dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.
3. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan setelah terjadi hubungan kerja (*after employment*) yang meliputi pelaksanaan hak-hak pekerja atau buruh pasca hubungan kerja misalnya uang pensiun dan jaminan hari tua.⁸⁸

2.5.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 4, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagai berikut:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁸⁹

Bahwa tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya adalah pembangunan masyarakat Indonesia baik materiil maupun spiritual. Hal ini berarti bahwa pembangunan itu tidak mengejar kemampuan lahiriah saja tetapi adanya kepuasan batiniah jadi adanya keseimbangan antara keduanya.⁹⁰

⁸⁸ Rocky Marbun, *Ibid*, 26

⁸⁹ Indonesia, *Undang-Undang No 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan*, Pasal.4.

⁹⁰ Rocky Marbun, *op.cit.*, 27

2.5.3 Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha yang berarti mengatur kepentingan orang perseorangan, Atas dasar itulah hukum ketenagakerjaan bersifat privat atau perdata. Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah karena hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Contoh campur tangan pemerintah sebagai berikut:

1. Dalam bentuk perizinan yang menyangkut bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum dan masalah penyelesaian perselisihan hubungan kerja
2. Adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindakan pidana bidang ketenagakerjaan.⁹¹

⁹¹ Ibid, 27

BAB III

SISTEM KERJA KONTRAK

DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

3.1 Perumusan Sistem Kerja Kontrak

3.1.1 Perumusan Sistem Kerja Kontrak yang Terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Konsep perumusan perihal keberadaan pekerja kontrak di Indonesia telah dikukuhkan secara *yuridis* melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lampiran I). Hanya saja, istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun sistem kerja kontrak yang umum dipergunakan dalam praktik pada Pasal 56, 57, 58, dan 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan nama Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT).

Pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor (selanjutnya disingkat Kepmenakertrans No.): KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

3.1.2 Perumusan Sistem Kerja Kontrak yang Terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Perumusan sistem kerja kontrak yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sepenuhnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu jenis hubungan kerja menurut pasal 1601 (a) KUH Perdata tentang perjanjian kerja atau pasal 1601 (b) KUH Perdata tentang perjanjian pemborongan pekerjaan dan juga ke dalam perjanjian-perjanjian tentang

pemberian jasa atau melakukan pekerjaan tertentu yang dimaksud dalam pasal 1601 KUH Perdata⁹²

3.2 Konsep Sistem Kerja Kontrak di Indonesia

Kerja Kontrak adalah konsep perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu berlakunya ditentukan. Bila jangka waktu telah berakhir maka dengan sendirinya terjadi pemutusan hubungan kerja dan para pekerja tidak berhak atas kompensasi. Adapun syarat-syarat untuk melakukan kerja kontrak adalah sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Kontrak harus ditulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia sesuai dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.

- b. Perjanjian Kerja Kontrak yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan demikian pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut sesuai dalam Pasal 57 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

- c. Perjanjian Kerja Kontrak tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan sesuai dalam Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

⁹² Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, cet.ke-1, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), hal.77

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- d. Apabila dalam Perjanjian Kerja Kontrak ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum sesuai dalam Pasal 58 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

- e. Perjanjian Kerja Kontrak tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus, sesuai dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Adapun ciri-ciri pekerjaan yang dapat dibuat Perjanjian Kerja untuk Kontrak adalah sebagai berikut:

- a. Jangka waktu pekerjaan tersebut tertentu atau terbatas
- b. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah tertentu bersifat, jenisnya dan kegiatannya selesai dalam jangka waktu tertentu
- c. Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok dari suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang atau tambahan
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau penajjakan.

Adapun masa berakhirnya Perjanjian Kerja untuk Kontrak adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Perjanjian Kerja untuk Kontrak adalah yang sekali selesai dan *predictable* maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan satu kali dan paling lama dua tahun.
- b. Apabila perjanjian kerja untuk kontrak diakhiri oleh salah satu pihak sebelum berakhirnya perjanjian kerja untuk kontrak, maka pihak yang mengakhiri harus mengganti rugi sebesar upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan sebaliknya jika kewajiban ganti rugi itu tidak terjadi apabila pekerjaan yang diprediksikan untuk jangka waktu tertentu lebih cepat diselesaikan. Bila demikian maka perjanjian kerja untuk kontrak dibuat akan berakhir dengan sendirinya sesuai dalam Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Jika sampai perjanjian kerja untuk kontrak itu pekerjaan belum selesai juga selesai maka dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja untuk kontrak, pembaharuan perjanjian kerja untuk kontrak tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Konsekuensinya selama 30 hari masa tenggang waktu tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

3.3. Motivasi Terjadinya Hubungan Kerja Kontrak

A. Untuk Efisiensi Biaya Operasional

Bagi perusahaan, sistem kontrak ini dinilai menguntungkan atau lebih efisien karena perusahaan terlepas dari kewajiban memberikan tunjangan dan pesangon sehingga tingkat upah yang diberikan kepada karyawan kontrak relatif lebih rendah daripada pekerja tetap dan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para karyawan kontrak dan perusahaan dapat mengangkat dan memperpanjang kontrak karyawan kontrak dapat digantungkan kebutuhan perusahaan dan kondisi perusahaan.

B. Pekerja kontrak mempunyai kinerja tinggi

Di banyak perusahaan di Indonesia, sistem kontrak dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyeleksi menjadi calon karyawan tetap atau kontraknya akan diperpanjang. Selama masa kontrak, perusahaan dapat mengamati dan menilai kemampuan dan kinerja karyawan atau buruh dalam menyelesaikan tugasnya, oleh karena itu, dalam sistem kontrak kompetensi pribadi karyawan benar-benar diperhitungkan oleh perusahaan selain pengalaman kerjanya. Dengan demikian, sebagian besar karyawan kontrak memiliki motivasi atau dorongan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan.

3.4. Implikasi hubungan kerja kontrak bagi pekerjaan terhadap

3.3.1 Hak-hak bagi Pekerja

A. Hak-hak Pekerja Kontrak berkaitan dengan Upah, Lembur dan Tunjangan Hari Raya

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis,

kelamin, suku, ras, agama dan juga status pekerja misalnya sebagai pekerja kontrak. Konsep mengenai upah tercantum pada pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003 mulai dari pasal 88 sampai 98. Ketentuan-ketentuan soal pengupahan tersebut kemudian diatur secara rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP.49/MEN/IV/2004.

Upah adalah hak pekerja kontrak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Upah minimum wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja kontrak dengan rujukan penetapan pemerintah perihal upah minimum regional (UMR) yang besarnya berbeda-beda.

Penetapan upah minimum tersebut tergantung pada situasi dan kondisi perekonomian nasional dan keadaan perekonomian di setiap daerah/wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Aspek-aspek yang menjadi acuan dalam penetapan upah minimum tersebut antara lain:

- a. Kebutuhan hidup minimum (KHM).
- b. Indeks harga konsumen (IHK).
- c. Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan.
- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
- e. Kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima oleh karyawan kontrak. Pasal 92 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya. Kebijakan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan antara

pekerja di setiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antara sesama pekerja.

Oleh karena itu, dalam pasal 2 UU No.13 Tahun 2003 memberi kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ini nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, iuran jamsostek dan pesangon. Antara tunjangan tetap dan tidak tetap harus dipisah. Tunjangan tidak tetap tidak dimasukkan dalam komponen upah.

Pekerja kontrak berhak mendapat upah lembur apabila bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan undang-undang yakni 40 jam dalam seminggu. Apabila jam kerja lebih dari 40 jam dalam seminggu, maka kelebihan tersebut harus dihitung sebagai kerja lembur. Penghitungan upah lembur ini terkait dengan hari kerja dalam seminggu yang berlaku di sebuah perusahaan, untuk lebih jelas dapat dilihat pada uraian berikut:

- a. Apabila perusahaan memberlakukan kerja 6 hari dalam seminggu maka jumlah jam kerja dalam 1 hari = 7 jam dan hari Sabtu 5 jam kerja. Lebih dari jam tersebut dihitung sebagai jam lembur.
- b. Apabila perusahaan memberlakukan kerja 5 hari dalam seminggu maka jumlah jam kerja dalam 1 hari = 8 jam dan hari Sabtu libur. Lebih dari jam tersebut dihitung sebagai jam lembur

Untuk lebih lanjutan konsep dan perhitungan jam kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/ VI/2001 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Tunjangan hari raya adalah hak setiap pekerja tanpa memandang statusnya apakah sebagai pekerja kontrak atau bukan. Tunjangan hari raya wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerjanya. Pengaturan mengenai Tunjangan hari raya ini secara rinci terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.104/MEN/VI/2001 tentang Tunjangan Hari Raya

Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan. Dalam peraturan tersebut dikatakan bahwa tunjangan hari raya adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

Waktu pembagian tunjangan hari raya, dapat disepakati oleh pengusaha dan pekerja, tetapi peraturan tentang tunjangan hari raya menetapkan bahwa paling lambat tunjangan hari raya dibagikan 7 hari sebelum hari raya keagamaan dirayakan oleh pekerja bersangkutan.

Besaran untuk pekerja yang sudah bekerja satu tahun atau lebih, minimal tunjangan hari raya yang akan diterimanya adalah sebesar 1 bulan upah. Besarnya nilai uang ditentukan melalui peraturan menteri tersebut merupakan ketentuan minimal artinya pengusaha tidak boleh memberikan tunjangan hari raya yang nilainya di bawah ketentuan minimal tersebut sedangkan besaran untuk pekerja yang kurang satu tahun maka tunjangan hari raya akan diberikan secara proporsional.⁹³

B. Hak-hak Pekerja Kontrak berkaitan dengan Jaminan Kesehatan

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jika ada pengusaha yang oleh undang-undang menetapkan wajib untuk menyertakan para pekerjanya dalam program jamsostek, namun perusahaan tersebut tidak mengikutsertakan pekerjaannya maka hal tersebut oleh undang-undang disebut kejahatan.

Jaminan sosial tenaga kerja memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa: kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Kebijakan memberlakukan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

⁹³ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan kontrak, cet.ke-1, (Forum Sahabat, Jakarta, 2008), hal.15*

Untuk syarat-syarat perusahaan untuk mengikuti para pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan berbadan hukum.
- b. Usaha sosial lainnya yang tidak berbentuk perusahaan dan mempunyai pengurus.
- c. Memperkerjakan pekerja 10 orang atau lebih atau telah mengeluarkan upah Rp. 1.000.000,00 (satu juta) atau lebih setiap bulannya.⁹⁴

Adapun program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan dan santunan yang diberikan dalam hal ini terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan pekerja yang bersangkutan tidak bekerja lagi. Untuk iuran bagi karyawan kontrak sebesar 1,74% dari upah sebulan.

- b. Jaminan Kematian (JKM)

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, ini sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam santunan berupa uang. Untuk iuran bagi karyawan kontrak sebesar 0,30% dari upah sebulan.

⁹⁴ Indonesia, PP No.14 Tahun 1993 tentang *Penyelenggaraan Program Jamsostek*, Pasal 2 ayat (3)

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi syarat tertentu. Untuk iuran bagi karyawan kontrak sebesar 5,70% dari upah sebulan dengan rincian sebesar 3,7% ditanggung penyedia jasa dan sebesar 2% ditanggung tenaga kerja.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pemeliharaan kesehatan yang dimaksud untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, sudah selayaknya diupayakan penaggulungan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut, tidak hanya tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Untuk iuran bagi karyawan kontrak sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan sebesar 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, dengan ketentuan upah sebulan setinggi-tingginya Rp.1.000.000,- (satu juta).⁹⁵

Dengan diikut sertakannya karyawan kontrak dalam program jamsostek maka kepada mereka dirasakan adanya pemberian perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan

⁹⁵ Zaeni Asyadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, cet.ke-1, (Rajawali Pers, Jakarta, 2008), hal.87 dan 115

kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.⁹⁶

C. Hak-hak Lain Pekerja Kontrak berkaitan Mogok kerja, menjadi Anggota atau Pengurus Serikat Pekerja, Cuti dan Hak lainnya

Dalam Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, hak untuk mogok kerja⁹⁷ dilindungi secara *yuridis* sepanjang mogok kerja tersebut dilakukan sesuai prosedur yang ditentukan oleh undang-undang. Mogok kerja merupakan hak dasar dari pekerja atau serikat pekerja untuk membela kepentingan ekonomi dan sosialnya. Oleh karena itu, siapapun tidak dapat menghalangi pekerja/serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja. Pekerja yang mogok kerja secara sah, tertib dan damai tidak bisa ditangkap atau ditahan oleh siapapun.

Adapun syarat-syarat mogok kerja yang sah adalah sebagai berikut:

- a. Mogok dilakukan karena gagalnya perundingan yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun pekerja sudah meminta secara tertulis kepada pengusaha dua kali dalam tenggang waktu 14 hari kerja.
- b. Berlangsung secara tertib dan damai bukan dengan melakukan merusak atau aksi kekerasan lainnya yang mengganggu kepentingan umum.
- c. Tidak memaksa pekerja lain untuk ikut kerja mogok.
- d. Untuk perusahaan yang melayani kepentingan publik, mogok hanya dilakukan oleh pekerja yang sedang tidak melakukan pekerjaan.

⁹⁶ *Ibid*, hal.83

⁹⁷ Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan, Lihat Pasal 1 angka 23 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- e. Mogok kerja harus disampaikan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan paling lambat tujuh hari kerja sebelum mogok dilakukan. Pemberitahuan tersebut terkait waktu pelaksanaan dan berakhirnya, tempat mogok kerja, alasan dan sebab dilakukan mogok kerja dan mencantumkan nama dan tanda tangan penanggung jawab mogok kerja.⁹⁸

Hak menjadi anggota serikat pekerja atau tidak menjadi anggota serikat pekerja adalah hak dasar para pekerja dimana telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 dan juga telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO No.98 mengenai berlakunya dasar-dasar berorganisasi untuk berunding bersama. Kedua konvensi ini dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja. Oleh karena itu, tidak ada pihak yang memaksakan seseorang menjadi anggota serikat pekerja tertentu atau melarang seorang pekerja boleh menjadi anggota atau menjadi pengurus serikat pekerja. Juga tidak berkewajiban untuk masuk dalam serikat pekerja.

Tujuan diadakannya serikat pekerja atau serikat buruh adalah meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya dan memberikan perlindungan pembelaan hak dan kepentingan pekerja atau buruh dari perusahaan.

Adapun fungsi serikat pekerja atau serikat buruh bagi pekerja kontrak seperti yang tercantung dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau serikat Buruh sebagai berikut:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

⁹⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.ke-1, (RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, 2010), hal. 181

- b. Sebagai wakil pekerja atau buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.⁹⁹

Istirahat atau cuti merupakan hak normatif setiap pekerja termasuk pekerja kontrak. Dalam undang-undang disebutkan bahwa waktu istirahat bagi pekerja meliputi;

- a. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu
- c. Pekerja kontrak berhak untuk istirahat pada hari libur resmi yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Khusus yang berkaitan dengan hak cuti/istirahat untuk pekerja perempuan ada istirahat tambahan yaitu ketika haid, melahirkan, keguguran kandungan dan istirahat pada jam kerja untuk menyusui bayi.¹⁰⁰

Hak pekerja kontrak yang lainnya yaitu hak kesehatan dan keselamatan kerja, hak moral dan kesusilaan dan hak perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai

⁹⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, cet.ke-1, (RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, 2008), hal. 22-25.

¹⁰⁰ Djumaldi, *Perjanjian*, cet.ke-2, (Sinar Grafika, Jakarta, 2005), hal. 34.

agama. Hak pekerja kontrak ini tercantung dalam pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan hal tersebut diselenggarakan upaya keselamatan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan dan rehabilitasi.

Di samping itu, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggungjawab prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian resiko berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Selanjutnya mengenai alat-alat kerja diatur dalam Undang-Undang No 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam Undang-Undang tersebut, pekerja atau buruh dilindungi dari bahaya dipakainya alat-alat kerja maupun bahan-bahan yang dipakai perusahaan.¹⁰¹

Sementara itu dalam kebijakan implementasi di lapangan, justru banyak permasalahan yang timbul terkait dengan kerja kontrak. Bahkan menurut Herlambang Perdana Wiratraman¹⁰², kerja kontrak dan

¹⁰¹ *Ibid.*, hal. 36.

¹⁰² R. Herlambang Perdana Wiratraman, *Dampak Kerja Kontrak Dan Outsourcing Dilihat Dari Segi Hak Asasi Manusia*, Makalah disampaikan pada acara Dialog Publik: Kajian Terhadap Sistem Kerja Kontrak dan *Outsourcing*, diselenggarakan oleh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Komite Wilayah Kabupaten Gresik, 25 Maret 2007.

outsourcing memiliki dampak yang bertentangan dengan hak asasi manusia, yaitu:

Pertama, secara ideologis, lahirnya pasal-pasal kerja kontrak dan *outsourcing* yang merugikan buruh adalah produk dominan neo-liberalisme yang sungguh sangatlah bertentangan dengan watak ekonomi bangsa Indonesia yang dianut dalam Pasal 33 UUD 1945, berdasar atas asas kekeluargaan dan kebersamaan. Pasal kerja kontrak dan *outsourcing* yang disangkut-pautkan dengan daya kompetitif investasi (*labor market flexibility*) adalah bukti nyata pada pemberian peluang kekuatan bebas para pemodal untuk menghapus asas-asas ekonomi kerakyatan. Singkatnya, pertarungan ideologis antara ekonomi kerakyatan *versus* ekonomi neo-liberal.

Kedua, dari sisi jaminan kelayakan bekerja, bahwa konsekuensi kerja kontrak dan *outsourcing* telah secara langsung mengurangi hak-hak buruh, utamanya menyangkut berbagai tunjangan, jaminan sosial (*social security*) dan keamanan bekerja secara layak (*proper job security*). Status dan hak antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak adalah jelas berbeda, utamanya menyangkut dua hal tersebut. Banyak ditemukan fakta bahwa kepentingan efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi akan mendorong kebijakan upah buruh murah dan berakibat pada berkurangnya jaminan sosial dan keamanan bekerja bagi buruh. Artinya, politik investasi yang represif justru berpotensi menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh Indonesia.

Ketiga, inkonsistensi penerapan hubungan kerja. Bila dilihat dari definisi Hubungan Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (15) yang menyatakan: hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan. Namun, dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a dinyatakan bahwa antara perusahaan penyedia jasa pekerja dipersyaratkan harus ada hubungan kerja. Padahal antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja hubungan hukumnya tidak memenuhi unsur

perintah, pekerjaan dan upah. Tetapi dalam Pasal 66 ayat (2) diharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja. Penerapan hubungan kerja yang inkonsisten demikian sesungguhnya – sekali lagi– tidak sesuai dengan model demokrasi ekonomi dan prinsip kebersamaan sebagaimana tercantum dalam pasal 33 ayat (4) UUD 1945.

Keempat, buruh gampang dipecat dan direkrut. Ini disebabkan buruh ditempatkan sebagai faktor produksi semata dalam skema kerja kontrak maupun *outsourcing*, dimana skenario kelenturan pasar buruh ditentukan oleh gampang tidaknya buruh-buruh dipecat dan direkrut lagi dengan upah murah (*hiring and firing politics*).

Kelima, jaminan hukum perbudakan manusia modern (*legalized modern slavery*). Legalisasi pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64-66, merupakan praktek jual-beli manusia yang memanfaatkan situasi keterpurukan ekonomi, sehingga buruhlah yang musti dikorbankan dalam politik investasi, paling gampang diperbudak serta diperlakukan sebagai sapi perahan para pemilik modal semata. Argumentasi bahwa dalam prakteknya *outsourcing* telah berlangsung dan daripada tidak diatur lebih baik diatur tidak bisa menjadi alasan, karena dalam prakteknya buruh Indonesia pun sejak lama sudah harus mengalami hal tersebut.

Keenam, paradigma konflik. Paradigma hukum seharusnya dijadikan dasar di dalam pembentukan suatu undang-undang, yaitu paradigma kemitraan (*partnership*), tentunya dengan landasan UUD 1945 pasal 33. Namun dalam kenyataannya, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan justru bukan menerapkan paradigma kemitraan yang harus dijadikan landasan teoritis untuk menyusun undang-undang, melainkan paradigma konflik.

BAB IV
ANALISIS KASUS TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
ATAS KASUS PT. WONEEL MIDAS LEATHERS
DENGAN PARA PEKERJANYA

Analisis kasus terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Serang atas kasus PT. Woneel Midas Leathers dengan pekerjanya di bagi menjadi beberapa bagian, ini dimaksudkan agar lebih terfokus dalam melihat dan memberikan gambaran yang objektif terhadap hasil dari putusan pengadilan tersebut, adapun beberapa sub bagian yang disampaikan dalam penelitian ini adalah:

4.1 Kasus Posisi

Kasus ini merupakan permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang terjadi antara pihak PT. Woneel Midas Leathers (selanjutnya disebut Perusahaan) dengan para pekerjanya yang berjumlah 52 orang (selanjutnya disebut para pekerja). Oleh karena terjadi perubahan status, di mana pada awalnya sebanyak 139 pekerja yang telah bekerja di perusahaan dengan berstatus sebagai pekerja tetap, kemudian berubah menjadi pekerja kontrak. Para pekerja sudah memiliki masa kerja rata-rata 5 (lima) tahun bahkan ada yang telah mencapai 17 (tujuh belas) tahun lamanya.

Alasan utama perubahan status terhadap para pekerja, karena perusahaan dalam kondisi yang tidak menguntungkan di mana perusahaan sedang mengalami kerugian cukup signifikan. Perubahan status tersebut ditindaklanjuti dengan membuat dan menandatangani surat keputusan bersama pada 18 April 2008 oleh seluruh pekerja yang akan berubah statusnya diwakili oleh pengurus pusat Serikat Pekerja Nasional (SPN) dengan disaksikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai bentuk dari perundingan bipartit.

Selanjutnya atas salah satu isi kesepakatan bersama tertanggal 18 April 2008 tersebut dilakukan realisasi pelaksanaannya, yaitu dengan memberikan uang kebijaksanaan sekaligus penandatanganan kalkulasi uang

kebijaksanaan yang diterima para pekerja pada 21 April 2008. Pada 22 April 2008 dibuat surat kesepakatan antara para pekerja dengan perusahaan yang isinya menjadi pokok perselisihan dalam kasus ini yaitu:

1. untuk menjaga kelangsungan perusahaan maka dilakukan perubahan status terhadap 139 pekerja
2. besarnya kompensasi kebijaksanaan adalah sebesar 60 persen dari ketentuan apabila perusahaan tutup
3. bagi pekerja yang statusnya berubah menjadi pekerja waktu tertentu (PKWT) tetap diutamakan bekerja di PT. Woneel Midal Leathers
4. untuk kedepannya kedua belah pihak tidak bisa menuntut lagi mengenai uang kebijaksanaan tersebut. mempunyai kesamaan dengan surat kesepakatan bersama.

Terhitung sejak tanggal 1 Mei 2008 para pekerja yang telah berubah statusnya dari Karyawan TETAP menjadi Karyawan "KONTRAK", merasa perubahan tersebut tanpa didasari suatu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara khusus dan tersendiri terhadap masing-masing pekerja (*In Person*) yang mengatur tentang syarat-syarat kerja guna menentukan hak dan kewajiban antara, pengusaha dan pekerja, sebagaimana diatur dan ditentukan dalam Pasal 56, Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4.2 Analisis Hukum

Kesepakatan bersama oleh para pihak harus dibuat berdasarkan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan syarat sebagai berikut:

1. Sepakat untuk mengikat diri
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu Sebab yang Halal.

Dalam kasus ini, status pekerja berubah jenis menjadi karyawan dengan Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

dalam jangka waktu berlakunya ditentukan.¹⁰³ Dalam bahasa sehari-hari sering disebut karyawan kontrak. Bila jangka waktu telah berakhir maka dengan sendirinya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan para pekerja tidak berhak atas kompensasi. Adapun syarat-syarat untuk melakukan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu harus ditulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia sesuai dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan demikian, pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut sesuai dalam Pasal 57 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

3. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan sesuai dalam Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja

4. Apabila dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum sesuai dalam Pasal 58 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan

¹⁰³ Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/VI tahun 2004 *tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 ayat 1,

kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

5. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tidak terputus-putus,¹⁰⁴ sesuai dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Adapun ciri-ciri pekerjaan yang dapat dibuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Jangka waktu pekerjaan tersebut tertentu atau terbatas
- b. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah tertentu bersifat, jenisnya dan kegiatannya selesai dalam jangka waktu tertentu
- c. Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok dari suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang atau tambahan
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau penajakan.¹⁰⁵

Seseorang untuk mencari nafkah harus mengadakan perjanjian kerja. Oleh karena itu, dalam kenyataannya tidak seorangpun yang dapat melepaskan diri dari keharusan mengadakan perjanjian kerja apakah dalam kedudukan sebagai seorang pekerja atau sebagai seorang majikan.¹⁰⁶ Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta

¹⁰⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta: Visimedia), 2006, hal. 5

¹⁰⁵ Libertus Jehani, *op cit*, hal. 6

¹⁰⁶ Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Edisi Pertama (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), hal.85.

hak dan kewajiban majikan.¹⁰⁷

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jika *dimplemantasikan* sebagai syarat materiil dalam perjanjian kerja, berisi 4 (empat) hal, sebagai berikut¹⁰⁸:

1. Sepakat untuk mengikat diri

Dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian berarti kedua belah pihak yang melakukan perjanjian menyetujui dan menyepakati hak dan kewajiban masing-masing dan kedua belah pihak berdiri secara sejajar dan setara.

2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak

Syarat ini di atur dalam Pasal 1329 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan merupakan objek perjanjian, Jika pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada atau tidak sesuai dengan kesepakatan maka perjanjian dapat di batal demi hukum. Pekerja dapat meminta pertanggungjawaban secara perdata kepada pengusaha berdasarkan diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan sebaliknya perusahaan juga dapat menuntut pekerja jika melakukan pelanggaran perjanjian kerja.

4. Suatu Sebab yang Halal

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan dan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku. Jika pekerjaan bertantangan dengan hal-hal tersebut di atas maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum.

¹⁰⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-13 (Jakarta: Djambatan, 2003), hal.71

¹⁰⁸ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hal. 72

Berdasarkan putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung, bahwa perubahan status para karyawan, dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak belum sesuai dengan rasa keadilan. Sebaiknya hakim dari tingkat Pengadilan Hubungan Industrial hingga Mahkamah Agung harus melakukan terobosan baru untuk mencari keadilan bagi pekerja. Sehingga keadilan bagi pekerja sebagai pihak yang lemah dapat terpenuhi. Pekerja dikatakan sebagai pihak yang lemah karena berhadapan dengan majikan atau pemberi kerja yang setiap saat dapat melakukan apa saja kepada pekerja. Jika hal ini tidak diantisipasi maka selanjutnya bisa terjadi kasus serupa akan muncul di mana fenomena baru perubahan status dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak. Tentunya akan mengakibatkan tidak adanya ketenangan bekerja dan gelisah karena ada penurunan status tersebut.

Pekerja kontrak seharusnya memiliki informasi tentang hak-hak dasar pekerja, salah satunya adalah hak non-diskriminasi dalam Pasal 6. Hak-hak dasar ini dipertegas lagi dalam berbagai pasal berikut ini:

- a. Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksana penempatan kerja (PJPT) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- b. Pasal 35 ayat (3) dari UU No.13 Tahun 2003 ini menyebutkan pemberi kerja dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Formulasi kedua ayat ini memberikan pengertian luas akan arti perlindungan karena prinsip hukum adalah bahwa makin pendek suatu formulasi hukum maka makin luas pula pengertian dan pelaksanaannya. "Hal ini dipertegas lagi dengan kata-kata mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan. Kata mencakup berarti meliputi akan tetapi tidak terbatas pada apa yang disebutkan dalam kata meliputi tersebut, jadi masih ada hal yang di luarnya." Pengertian ini bilamana dihubungkan dengan pengertian non-diskriminasi dengan pekerja tetap dalam Pasal 6

Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, maka secara substantif tidak ada perbedaan antara pekerja tetap dengan pekerja untuk waktu tertentu, tipe pekerja termasuk dalam hak-hak normatif apabila pekerja diberhentikan dari kerja oleh pemberi kerja. Dari ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, pekerja kontrak termasuk di dalam katagori perjanjian kerja waktu tertentu, maka para pekerja harus diberikan pekerjaan yang sesuai sifatnya dengan apa yang disebut dalam ayat (1) dan (2) pasal. Jika tidak sesuai dengan pekerja tetap maka demi hukum pekerja kontrak harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetap dan tidak dapat didiskriminasi. Hal ini dipertegas dalam Pasal 65 ayat (4) dan ayat (8) sehingga hak-haknya harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.

Penggunaan tenaga kerja kontrak dalam kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi sebagaimana disebutkan dalam penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja catering, usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Dari ketentuan tersebut, tampak bahwa pengaturan tentang syarat-syarat memperkerjakan pekerja kontrak sangat dibatasi (limitatif). Pekerjaan yang bersifat permanen sekalipun, juga menggunakan pekerja kontrak. Bentuk penyiasatan yang dilakukan adalah dengan melibatkan perusahaan *outsourcing* untuk memperkerjakan beberapa bagian pekerjaan perusahaan. "Berdasarkan kerjasama operasional tersebut, perusahaan *outsourcing* merekrut pekerja-pekerja kontrak. Di tengah terbatasnya kesempatan kerja, maka pekerja kontrak ini tidak punya banyak pilihan selain menerima syarat-syarat kerja yang ditawarkan."

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Kedudukan pekerja kontrak dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja, KEP.49/MEN/IV/2004, mendapat perlindungan karena:
 - a. Pekerja kontrak memiliki andil yang cukup besar dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan setiap harinya.
 - b. Pekerja kontrak memiliki kemampuan (kapabilitas) yang memadai dalam melakukan berbagai kegiatan berkaitan dengan pekerjaan dan aktivitas perusahaan.
 - c. Pekerja kontrak turut serta membangun komitmen untuk kemajuan dan kelancaran perusahaan serta membantu memudahkan semua pekerjaan di perusahaan.

Bentuk perlindungan terhadap pekerja kontrak yang berhubungan dengan hak-hak dasar dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksana penempatan kerja (PJPT) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
 - b. Pasal 35 ayat (3) menyebutkan pemberi kerja dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.
2. Dampak dari perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak dari sisi jaminan kelayakan bekerja, bahwa konsekuensi pekerja kontrak telah secara langsung mengurangi hak-hak pekerja, utamanya menyangkut

berbagai tunjangan, jaminan sosial (*social security*) dan keamanan bekerja secara layak (*proper job security*), kemudian status dan hak antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak adalah jelas berbeda, terutama menyangkut dua hal tersebut. Sehingga dilihat dari pendapatan dan fasilitas berkurang, jaminan untuk ketenangan bekerja hilang karena setiap saat putusan kontrak membuat mereka harus memilih untuk mencari pekerjaan yang baru.

3. Hak tenaga kerja yang telah dikenakan PHK (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 555 K/Pdt.Sus/2009) adalah bagi pekerja yang tidak setuju dengan keputusan perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak maka pekerja tersebut dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa diberikan uang pesangon dan tanpa menerima hak-hak apapun sama sekali. Sementara bagi pekerja yang setuju dengan perubahan status menjadi pekerja kontrak, maka kepadanya diberikan kompensasi kebijaksanaan sebesar 60 persen dari ketentuan apabila perusahaan tutup. Dan diangkat menjadi karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

5.2 Saran

Saran-saran adalah:

1. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja kontrak sudah mendapatkan perlindungan; namun perlu diberikan penguatan mengenai bentuk perlindungannya yang antara lain;
 - a. Pekerja kontrak sebaiknya diberikan keterangan yang lebih konkrit lagi mengenai bentuk-bentuk perlindungan terhadap pekerja kontrak, saat ini, pekerja kontrak menjadi pihak yang lemah bila berhadapan dengan majikan atau pemberi kerja. Pekerja dikatakan sebagai pihak yang lemah karena setiap saat pemberi kerja dapat melakukan perubahan status bahkan PHK. Jika hal ini tidak diantisipasi maka selanjutnya bisa terjadi kasus serupa akan muncul di mana fenomena baru perubahan status dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak.

Universitas Indonesia

Tentunya akan mengakibatkan tidak adanya ketenangan bekerja dan gelisah karena ada penurunan status tersebut.

- b. Sebaiknya hakim dapat melakukan terobosan baru untuk selalu berpihak kepada pekerja kontrak dan memberikan keadilan bagi seluruh pekerja, mulai dari tingkat Pengadilan Hubungan Industrial hingga Mahkamah Agung seharusnya memberikan putusan yang berpihak kepada para pekerja, di mana agar status sebagai pekerja kontrak tidak membebani, maka keadilan dan perlingungan hukum harus dapat dirasakan bagi pekerja kontrak pada umumnya.
2. Peralihan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak akan mengurangi berbagai fasilitas dan pendapatan, maka sebaiknya;
 - a. Peralihan pekerja tetap menjadi pekerja kontrak tidak memiliki dampak yang berarti dalam arti bahwa antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak hanya di batasi oleh jenis pekerjaannya saja, namun hal-hal lain yang menyangkut pendapatan dan fasilitas lainnya tidak ada perbedaannya.
 - b. Tidak ada diskriminasi terhadap pekerja kontrak dalam artimemiliki kedudukan yang relatif sama dengan pekerja tetap, baik dalam pendapatan maupun dalam fasilitas, hal ini disesuaikan dengan tingkat pengalaman kerja dan kemampuan dari masing-masing pekerja, serta sebaiknya pekerja kontrak diberikan fasilitas yang relatif sejajar dengan pekerja tetap sehingga memiliki semangat dan harapan untuk terus memajukan perusahaan.
 3. Sebaiknya hak-hak tenaga kerja kontrak yang telah di PHK adalah;
 - a. Dipulihkan kembali hak-haknya untuk kemudian mendapatkan berbagai fasilitas seperti ketika menjadi pekerja tetap.
 - b. Sesuai dengan amanat UU Ketenagakerjaan maka dalam hal kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja, bagi pekerja kontrak benar-benar direalisasikan dan diwujudkan secara konkrit dalam realitas di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Djumaji, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 1994.
- Gautama, Sudargo. *Perdagangan, Perjanjian, Hukum Perdata Internasional dan Hak Milik Intelektual*, Cet. 1, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992.
- Halili, Toha dan Pramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1987.
- Khairandy, Ridwan. *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, cet. 1, Jakarta: Program Pascasarjana FHUI, 2003.
- Libertus, Jehani. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia, 2006.
- Marbun, Rocky. *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, 2010.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum*, Cet. 2, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Mulyadi, Kartini dan Gunawan Widjaya. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Prodjodikoro, Wiryono. *Asas-Asas Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Bale Bandung, 1986.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1993.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-13, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*, Cet.2, Jakarta: Intermasa, 1998.
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian Dan Analisa Kasus*, Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2004.
- Swasta, Basu dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)*, Cet. 4, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Syahdeini, Sutan Remy. *Kebebasan Berkontak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Indonesia*, Jakarta: IBI, 1993.
- Tim Pengajar Hukum Perburuhan. *Buku Ajar Hukum Perburuhan Buku A*, Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000.

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*

- , *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- , *Undang-Undang No 3 tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- , *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*
UU No. 2 Tahun 2004.
- , *Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek*
- , *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, KEP.100/MEN/VI/2004*
- , *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/VI tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

Artikel Hukum

- Uti. "Buruh Kontrak Kian Terpuruk", www.kompas.com. 25 Mei 2009.
- , "PKWT Sangat Merugikan Buruh", www.kompas.com., Selasa, 29 April 2008.

P U T U S A N
No. 555 K/Pdt.Sus/2009

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

1. YULIANTY,
2. LASMINI,
3. SUMARNI,
4. LINA SUGIARTI,
5. MARNI,
6. EKA YULI ASTUTY,
7. EUIS SURYATI,
8. NURHAYATI MANALU,
9. JULITA,
10. ROKHAYATI,
11. TRI ISWANTI,
12. AAT SUPARTI,
13. PARGIATI,
14. NURMIYATI,
15. SITI AMINAH,
16. ANDAWIYAH,
17. RUSMI AMBARITA,
18. SELIANI HIA,
19. SURATI,
20. SUTRISNI,
21. NURHAFAYATI,
22. SOPIAH,
23. ZULAIKAH,
24. RINA AGUSTIN,
25. MUJIANTI,
26. AMIRULLAH,
27. MISWATI,
28. SULASTRI,
29. SITI RUKAYAH,
30. SUSI RIANA,



31. TINORMA SIRUMAPEA,
32. TRI WIDIASTUTI,
33. SRI UMIYATI,
34. LELA KENCANA,
35. SRI MULYANI,
36. SRI WURYANINGSIH,
37. MUNTINI,
38. SUTARTI,
39. ARI DWI ESTI,
40. HASNITA,
41. SANI FURI,
42. WIJI ASTUTI,
43. SYUKURIAH,
44. WAHIMI,
45. NURLELI,
46. ENDANG SULASTRI,
47. DESI ARINA,
48. SRI NURINDAYANI,
49. MURNIATI,
50. SUNANTI,
51. DINAR,
52. YUSMA DEWI, dalam hal ini memberi kuasa kepada :
Rumbi Sitompul, SH, B.M. Okto Bernard F Sitompul, SH,
Ali Sati Siregar, SH, Ferdinand Sembiring, SH, dari
kantor Lembaga Bantuan Hukum " IKATAN PEMUDA
KARMA " Propinsi Banten yang berdomisili di Jalan
Imam Bonjol - Komp. Ruko Tangerang Centre Blok B
No.4 Karawaci, Kota Tangerang, berdasarkan surat
kuasa khusus tanggal 31 Juli 2008 ;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;
melawan :

PT. WONEEL MIDAS LEATHERS, berkedudukan di Jalan
Raya Gembor, Desa Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung
Kota Tangerang Propinsi Banten, dalam hal ini memberi
kuasa kepada : Andi Yohanes E Samosir, SH, Yulita D
Prabudiningrum, SH.,MH. dan Pierre A. Soukotta, SH.,

Advokat dan Konsultan Hukum dari Kantor " Firma Hukum Atma Judicio ", berkantor di Jalan Dukuh Raya No.9, Tanjung Duren Utara, Tomang Barat, Jakarta Barat 11470, berdasarkan surat kuasa khusus No. 023/AJ-SKKVI/2009 tertanggal 16 Juni 2009 ;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial Propinsi pada Pengadilan Negeri Serang pada pokoknya atas dalil-dalil :

Bahwa para Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada Tergugat (pada Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers) dengan masa kerja yang berbeda dan upah yang berbeda-beda (vide: Daftar Karyawan Terlampir) ;

Bahwa selama bekerja, para Penggugat telah melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana mestinya. Sehingga para Penggugat mempunyai Hubungan Hukum (Recht Verband) dengan pihak Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers in casu Tergugat ;

Bahwa benar telah terjadi permasalahan dibidang ketenagakerjaan yang terjadi antara para Penggugat dengan Tergugat ;

Bahwa sehubungan dengan timbulnya permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang terjadi antara pihak Tergugat dengan para Penggugat, oleh karena akibat terjadinya "PERUBAHAN SETATUS" TERHADAP para Penggugat, dimana pada awalnya adalah para Penggugat telah diterima bekerja dengan berstatus sebagai Karyawan TETAP, yang kemudian oleh pihak Tergugat tanpa alasan yang jelas secara sepihak telah melakukan Perubahan Status terhadap 139 orang karyawan / pekerja yang bekerja pada perusahaan Tergugat, dimana 139 orang Karyawan Tergugat tersebut semula adalah sebagai Karyawan TETAP, kemudian, telah berubah menjadi berstatus Karyawan "KONTRAK" termasuk diantaranya adalah para Penggugat ;

Bahwa maksud perubahan status mana dilakukan dengan cara meminta agar terhadap 139 orang Karyawan Tergugat harus bersedia untuk dirubah statusnya dari Karyawan TETAP menjadi Karyawan "KONTRAK" dengan alasan bahwa terhadap 139 orang Karyawan Tergugat dimaksud dinilai oleh pihak Tergugat adalah Tidak memiliki "SKILL" ;



Bahwa alasan pihak Tergugat dimaksud di atas adalah tidak berdasar dan beralasan sebab para Penggugat sudah memiliki masa kerja rata-rata 5 (lima) tahun bahkan ada yang telah mencapai 17 (tujuh belas) tahun lamanya, sehingga tidak dapat dianggap atau dinilai sebagai tenaga kerja yang tidak memiliki "SKILL". Bahkan tidak dapat dibantah lagi bahwa pada kenyataannya terhadap 139 Orang Karyawan Tergugat dimaksud tersebut, khususnya para Penggugat telah banyak memberikan keuntungan yang besar kepada pihak Tergugat, karena atas rasa loyalitas maupun pengabdian serta, jasa dan hasil kerja yang telah disumbangkan oleh para Penggugat selama bekerja di tempat Tergugat ;

Bahwa dengan alasan tersebut di atas, maka kepada seluruh Karyawan yang berjumlah 139 orang tersebut termasuk diantaranya adalah para Penggugat dengan penuh tekanan melalui cara dipaksa bahkan diancam untuk mau menerima Keputusan dari pihak Pimpinan Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers in casu Tergugat tersebut, jika ada yang menolak atau keberatan atas Keputusan tersebut, maka pihak Tergugat akan memecat langsung dengan seketika dengan cara mem-PHK tanpa membayar apapun termasuk pesangon beserta hak-hak lainnya ;

Bahwa selain dipaksa, serta, diancam dibawah tekanan, Karyawan yang berjumlah 139 Orang tersebut termasuk diantaranya adalah para Penggugat, tidak diberi kesempatan untuk berfikir guna mempertimbangkan, apabila, untuk dirundingkan dengan pihak Tergugat ;

Bahwa dengan demikian pihak Tergugat telah berhasil memperdaya untuk memaksakan keinginannya dengan menghalalkan segala cara agar para Penggugat mau menerima Keputusan dari pihak Tergugat in casu Pimpinan Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 139 orang yang termasuk diantaranya para Penggugat ;

Bahwa setelah mulus memantapkan maksud dan keinginan dari pihak Tergugat tersebut, selanjutnya pihak Tergugat menyampaikan, bahwa jika bersedia statusnya dirubah dari Karyawan TETAP menjadi Karyawan "KONTRAK", maka pihak Tergugat in casu Pimpinan Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers akan memberikan "Uang Kebijaksanaan" kepada setiap Pekerja / Karyawan yang terkena perubahan status dimaksud, termasuk kepada para Penggugat ;

Bahwa oleh karena para Penggugat hanya selaku Pekerja / Karyawan biasa pada Perusahaan Tergugat, yang lemah kedudukannya serta tidak dapat berbuat apa-apa, apalagi dibawah tekanan melalui paksaan dan ancaman,



maka seluruh Karyawan yang berjumlah 139 orang, yang termasuk diantaranya adalah para Penggugat, dengan terpaksa dan berat hati harus menerima Keputusan dari pihak Tergugat ;

Bahwa kemudian pada hari Senin, tanggal 21 April 2008, setiap Karyawan dari sejumlah 139 orang Karyawan dimaksud termasuk diantaranya adalah para Penggugat, oleh pihak Tergugat diminta secara paksa dengan dibawah tekanan dan ancaman, harus menerima dan menandatangani pada kolom "PARAF" yang ada didalam lembar surat berupa "KALKULASI UANG KEBIJAKSANAAN" yang besarnya untuk setiap Pekerja / Karyawan adalah bervariasi dan berbeda-beda. Lalu kepada setiap Karyawan yang telah menerima dan menandatangani surat "Kalkulasi Uang Kebijakan" tersebut, diberikan masing-masing fotocopy sebagai bukti telah dibayarkan uang kebijakan dimaksud. Namun pada kenyataannya hingga sampai saat ini, tidak semua mendapatkan atau diberikan fotocopy surat dimaksud khususnya kepada para Penggugat, tanpa memberikan alasan yang jelas, (Bukti : P-1) ;

Bahwa besaran dari "Kalkulasi Uang Kebijakan" yang diberikan oleh pihak Tergugat untuk setiap Pekerja / Karyawan tidak jelas dasar perhitungannya. Sehingga besaran uang kebijakan dimaksud hanya merupakan Keputusan dari pihak Tergugat secara sepihak tanpa pernah dilakukan perundingan dengan para Penggugat yang terkena perubahan status dimaksud ;

Bahwa selanjutnya pada keesokan harinya, Selasa, tanggal 22 April 2008, pihak Pimpinan Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers in casu Tergugat yang diwakili oleh Sdr. MARULI MATONDANG selaku Kepala Personalia dengan cara yang sama pula, meminta kepada setiap Karyawan dari 139 orang dimaksud termasuk diantaranya para Penggugat, dipaksa untuk menandatangani berupa selembarnya "SURAT KESEPAKATAN" antara pihak Tergugat in casu Pimpinan Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers yang diwakili oleh Sdr. MARULI MATONDANG selaku Kepala Personalia dengan setiap karyawan dari 139 orang dimaksud termasuk diantaranya adalah para, Penggugat ; (Bukti P-2) ;

Bahwa maksud dari pada pihak Tergugat untuk memaksa menandatangani "SURAT KESEPAKATAN" tersebut, adalah agar sebagai bukti telah selesainya permasalahan antara pihak Tergugat dengan para Penggugat Artinya para Penggugat diminta untuk setuju dan sepakat serta membenarkan tindakan pihak Tergugat yang telah mem-PHK tersebut pada dasarnya tidak pernah disepakati apalagi diterima oleh para Penggugat yang untuk selanjutnya



menerima "PERUBAHAN SETATUS" dari Karyawan Tetap menjadi bersatus Karyawan Kontrak ;

Bahwa setelah "SURAT KESEPAKATAN" tersebut ditandatangani, seluruh Karyawan yang berjumlah 139 orang dimaksud termasuk diantaranya para Penggugat, terhitung sejak tanggal 1 Mei 2008 telah dirubah statusnya dari Karyawan TETAP menjadi Karyawan "KONTRAK", tanpa didasari suatu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara Khusus dan Tersendiri terhadap masing-masing pekerja (In Person) yang mengatur tentang syarat-syarat kerja guna menentukan hak dan kewajiban antara, Pengusaha dan Pekerja, sebagaimana diatur dan ditentukan dalam Pasal 56, Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, yang diantaranya memuat :

- Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (P.K.W.T) harus didasarkan atas Jangka Waktu atau Selanjutnya Suatu Pekerjaan Tertentu ;
- Dibuat secara Tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia ;
- Apabila dibuat secara Tidak Tertulis, maka dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu ;
- Pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya Pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (P.K.W.T) 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
- Mencantumkan besarnya upah dan pembayarannya, Jabatan dan jenis Pekerjaan serta
- Tandatangan para pihak dalam Perjanjian Kerja ;

Bahwa sejak para Penggugat diberhentikan bekerja sebagai Karyawan TETAP, pihak Tergugat telah memberhentikan tanpa Penetapan dari lembaga, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diharuskan dan diwajibkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang berlaku ;

Bahwa atas keinginan maksud pihak Tergugat atas "PERUBAHAN STATUS" tersebut diatas, ternyata para Penggugat TIDAK BERSEDIA menandatangani "SURAT KESEPAKATAN" tersebut karena walaupun para Penggugat sangat awam dan kurang memahami tentang "PERUBAHAN STATUS" serta perhitungan pembayaran Pesangon PHK menurut ketentuan



peraturan perundang-undangan, namun secara hukum para Penggugat menyadari bahwa pihak Tergugat telah salah dan keliru dalam menerapkan tentang tata cara "PERUBAHAN STATUS" dimaksud, bahkan sangat menyimpang dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga sangat merugikan hak para Penggugat selaku pekerja ;

Bahwa para Penggugat sesungguhnya MENOLAK dan KEBERATAN atas tindakan "PERUBAHAN STATUS" tersebut. Sebab dengan jelas dan nyata-nyata telah membuktikan bahwa tindakan "PERUBAHAN STATUS" yang dilakukan oleh pihak Tergugat tersebut adalah bertentangan dengan ketentuan hukum, bahkan hal ini hanya "AKAL-AKALAN Serta KELICIKAN" yang dilakukan oleh pihak Tergugat. Sehingga, status para Penggugat selaku Pekerja / Karyawan secara hukum tidak jelas dan sangat, dirugikan ;

Bahwa sejak para Penggugat mulai bekerja, pihak Tergugat tidak pernah memiliki serta memberikan PERATURAN PERUSAHAAN atau PERJANJIAN KERJA BERSAMA (P.K.B) yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan serta pengaturan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak antara para Penggugat selaku pekerja / Karyawan dengan pihak Pimpinan / Direksi PT. Woneel Midas Leathers in casu Tergugat yang disahkan oleh pejabat dari instansi yang berwenang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ;

Bahwa karena akibat tindakan pihak Tergugat tersebut, maka para Penggugat yang hanya selaku Pekerja / Karyawan di Perusahaan yang lemah kedudukannya, tidak dapat berbuat apa-apa, kecuali meminta perlindungan hukum ke pihak lain (yang dalam hal ini adalah kami selaku Kuasa Hukumnya) untuk membantu memperjuangkan hak-hak hukumnya menurut ketentuan perundang-undangan ;

Sehubungan dengan seluruh uraian yang kami kemukakan di atas, maka secara Hukum bahwa Keputusan untuk "PERUBAHAN STATUS" tersebut diatas yang dilakukan oleh pihak Tergugat kepada para Penggugat, dimana pada awalnya semula para penggugat beserta 139 orang Karyawan lainnya adalah sebagai Karyawan TETAP, kemudian telah dirubah secara sepihak menjadi berstatus Karyawan "KONTRAK", dengan cara melakukan tindakan PHK lebih dahulu secara sepihak yang kemudian dilanjutkan dengan membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai berdasarkan hukum adalah merupakan Perbuatan melawan Hukum karena Menyimpang dan / atau Bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang



ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, bahkan menurut hemat kami telah memperlihatkan kesewenang-wenangan dan Arogan serta Akal-akalan dan kelicikan untuk melakukan Pembodohan terhadap para Penggugat yang hanya selaku Pekerja / Karyawan di Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers in casu Tergugat oleh karena dalam posisi yang lemah kedudukannya serta tidak dapat berbuat apa-apa ;

Dengan Demikian maka dengan sendirinya Tergugat telah terbukti telah mengabaikan Hukum. Hal ini kami sampaikan dengan beberapa dasar dan alasan, sebagai berikut ;

- Bahwa tindakan terhadap "PERUBAHAN STATUS" kepada para Penggugat sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, Tidak Pernah Dirundingkan Terlebih Dahulu oleh pihak Pimpinan Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers in casu Tergugat dengan para Penggugat langsung selaku Pekerja/ Karyawan. Sehingga menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2001 tentang Ketenagakerjaan, perundingan dimaksud adalah merupakan suatu KESEHATAN, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 151 ayat (2) yang menyebutkan bahwa :

"Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan pekerja / buruh apabila pekerja buruh yang bersangkutan tidak menjadi Anggota serikat pekerja / serikat buruh " ;

Artinya menurut hukum, seharusnya maksud "PERUBAHAN STATUS" tersebut adalah Wajib harus terlebih dahulu Dirundingkan oleh pihak Tergugat sebagai "Recht Person " langsung dengan para Penggugat sebagai "Natuurlijke Person ". Namun pada faktanya, bahwa tindakan "PERUBAHAN STATUS" dengan melakukan PHK serta membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pihak Tergugat langsung terhadap para Penggugat tidak pernah dirundingkan lebih dahulu ;

Bahwa hal ini dapat dibuktikan bahwa ternyata kepada setiap Karyawan telah dipaksa mau menerima dan menandatangani pada kolom Paraf yang ada di dalam ,selembar Surat berupa "KALKULASI UANG KEBIJAKSANAAN" yang besarnya untuk setiap Pekerja / Karyawan adalah bervariasi dan berbeda-beda. Dan kemudian keesokan harinya para Penggugat dipaksa kembali untuk menandatangani "SURAT KESEPAKATAN" sebagaimana yang telah kami uraikan di atas ;





- Bahwa secara hukum "Uang Kebijaksanaan" sebagaimana yang dimaksud dalam surat berupa "KALKULASI UANG KEBIJAKSANAAN" tersebut, adalah merupakan Hak Perogratif dari pada pihak Tergugat yang dilakukan dengan memberikan secara Sukarela tanpa ada tekanan dan paksaan maupun tuntutan dari pihak manapun juga, termasuk dari pihak Penggugat. Sehingga pihak Tergugat tidak perlu harus melakukan dengan cara meminta secara paksa dengan dibawah tekanan dan ancaman kepada para Penggugat untuk mau menerima dan menandatangani pada kolom PARAF yang ada didalam lembar surat berupa "KALKULASI UANG KEBIJAKSANAAN" tersebut ;
- Bahwa walaupun pihak Tergugat telah memberikan secara sukarela "Uang Kebijaksanaan" dimaksud, namun secara hukum tidaklah serta merta menghapuskan atau menggugurkan seluruh hak-hak dari para Penggugat akibat di PHK oleh pihak Tergugat secara sepihak yang telah diberikan dan dijamin oleh Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku ;
- Bahwa seandainya pun itu benar (a quad non), maksud dan kehendak pihak Tergugat untuk melakukan tindakan terhadap "PERUBAHAN STATUS" kepada para Penggugat dengan alasan-alasan yang dapat dibenarkan oleh hukum dan kemudian dapat diterima disepakati melalui proses Mediasi, maka hasil kesepakatan tersebut harus dibuat secara tertulis dalam suatu "Perjanjian Bersama" yang ditandatangani bersama oleh pihak Tergugat dan para Penggugat yang disaksikan oleh Mediator dari Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang ;
- Bahwa "Perjanjian Bersama" dimaksud tersebut di atas, selanjutnya wajib terlebih dahulu didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berwenang menurut ketentuan undang-undang, yang dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten, guna mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari "Perjanjian Bersama" dimaksud ;
- Bahwa setelah mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran atas "Perjanjian Bersama" tersebut dari Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten, maka kemudian para pihak baik pihak Tergugat dan para Penggugat serta pihak Mediator dan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, diberikan kepada masing-masing pihak yang terkait berupa salinan Akta Bukti Pendaftaran atas "Perjanjian Bersama" tersebut guna sebagai "Bukti" bahwa kesepakatan para pihak yang tertuang secara tertulis di dalam "Perjanjian Bersama" telah

disosialisasikan kepada seluruh pihak-pihak yang terkait dan berkepentingan secara hukum sebelum dilaksanakan ;

- Bahwa selanjutnya dengan dasar tersebut di atas, barulah kemudian isi dari pada "Perjanjian Bersama" tersebut baru dapat dilaksanakan / dieksekusi dengan benar secara hukum sesuai dengan isi yang telah disepakati bersama ;
- Bahwa hal Demikian seperti ini adalah merupakan Tata Cara untuk melaksanakan hasil suatu perundingan yang tercapai dalam bentuk kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dan diharuskan menurut ketentuan Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Bahwa sebelum atau tanpa diperoleh salinan Akta Bukti Pendaftaran atas "Perjanjian" dari Ketua Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang sebagaimana yang telah diuraikan tersebut diatas, maka kesepakatan yang dibuat oleh para pihak terhadap "Perubahan Status" dimaksud, adalah tidak sah dan tidak dapat dibenarkan secara hukum ;
- Bahwa pada faktanya pihak Tergugat tidak melaksanakan dan menjalankan sesuai dengan perintah ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, sehingga seluruh proses "Perubahan Status" yang dilakukan oleh pihak Tergugat kepada para Penggugat terbukti telah bertindak dengan Sewenang-wenang dan Arogan karena telah mengabaikan hukum, dengan demikian seluruh proses "Perubahan Status" tersebut adalah tidak benar dan tidak sah dan harus dibatalkan demi hukum karena bertentangan dengan hukum ;
- Bahwa untuk membuktikan para Penggugat benar telah berubah statusnya menjadi Karyawan "KONTRAK", maka seharusnya pihak Tergugat membuat Perjanjian Kerja Baru yang dituangkan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara khusus dan tersendiri, bukan dibuat dalam selemba "SURAT KESEPAKATAN" sebagaimana dimaksud di atas ;
- Bahwa di dalam isi "SURAT KESEPAKATAN" dimaksud tersebut, sama sekali tidak menguraikan secara jelas dan terperinci mengenai syarat-syarat kerja yang mengatur hak dan kewajiban antara, pihak Tergugat selaku pengusaha dengan para Penggugat selaku Pekerja dalam suatu Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara khusus sebagaimana yang telah diatur dan ditentukan berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) s/d Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan ;



- Bahwa dengan demikian isi "SURAT KESEPAKATAN" dimaksud sudah tidak sesuai dan bertentangan dengan peraturan ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa :

Pasal 56 :

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. Jangka Waktu ; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu

Pasal 57 :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin ;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ;

- Bahwa kemudian tindakan PHK yang dilakukan oleh pihak Tergugat kepada para Penggugat adalah tanpa memperoleh Penetapan lebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Padahal dalam Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- (3) Dalam hal perundangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial ;

Pasal 155 :

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa Penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum ;

Artinya, sebelum pihak Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan para Penggugat, maka pihak Tergugat harus lebih dulu mendapatkan "Penetapan" atau "Ijin" dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanpa adanya "Penetapan" terlebih dahulu (untuk PHK – Massal), maka tindakan PHK yang dilakukan oleh pihak Tergugat terhadap para Penggugat selaku karyawan / Pekerja adalah Batal Demi Hukum ;

- Bahwa pada kenyataannya memang pihak Tergugat belum mendapatkan Penetapan / Ijin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan



Industrial, ketika melakukan tindakan PHK kepada para Penggugat, maka hal ini juga telah memperlihatkan pihak Tergugat telah bertindak menyimpang dan / atau bertentangan, bahkan telah dapat disebut mengabaikan ketentuan hukum dan perundang-undangan. Dan dengan sendirinya PHK yang dilakukan oleh pihak Tergugat kepada para Penggugat adalah Batal Demi Hukum ;

- Bahwa dengan demikian maka dengan sendirinya pihak Tergugat telah terbukti mengabaikan hukum dengan bertindak menyimpang dan / atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

Bahwa selanjutnya para Penggugat menyampaikan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang terhormat antara lain :

- Bahwa sebagai Badan Hukum yang berdomisili hukum dan berkegiatan di wilayah hukum Republik Indonesia, semestinya pihak Tergugat mengetahui atau setidaknya dapat mengetahui bahwa kegiatan Perseroan harus sesuai dengan maksud dan tujuannya serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan atau kesusilaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang RI No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ;
- Bahwa tindakan dan / atau perbuatan Tergugat terhadap para Penggugat tersebut, jika tidak segera dihentikan dan diselesaikan perkaranya, di khawatirkan akan menimbulkan kerugian yang lebih besar bagi para Penggugat serta pihak lain, karena Tergugat akan melanjutkan tindakan sewenang-wenang dan melakukan Perbuatan Melanggar Hukum terhadap hukum yang berlaku di Indonesia, serta akan terus menindas hak-hak orang lain ;
- Bahwa segala tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pihak Tergugat terhadap para Penggugat, dengan bermaksud untuk melakukan "PERUBAHAN STATUS" dari berstatus Karyawan TETAP kemudian dirubah menjadi berstatus Karyawan "KONTRAK", dengan cara melakukan tindakan PHK lebih dahulu secara sepihak yang kemudian dilanjutkan dengan membuat "SURAT KESEPAKATAN" adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum, karena bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 50 s/d Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ;





- Bahwa dengan demikian, segala tindakan sewenang-wenang yang telah dilakukan selama, ini terhadap para Penggugat, maka berdasarkan seluruh ketentuan-ketentuan yang telah kami uraikan tersebut di atas, dengan sendirinya, harus dinyatakan batal demi hukum dengan segala akibat hukumnya ;
- Bahwa, berdasarkan seluruh uraian gugatan Penggugat di atas, maka gugatan mana harus dinyatakan dapat diterima dan dikabulkan seluruhnya ;
- Bahwa dari seluruh uraian tersebut di atas, maka kiranya wajar dan cukup adil menurut hukum para Penggugat mengajukan tuntutan kepada pihak Tergugat untuk membayar UANG KOMPENSASI secara, tunai dan seketika, berupa, Uang Pesangon sebesar 2 x (dua kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 x (satu kali) ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah keseluruhan sebesar : Rp. 1.324.179.973,- (Satu, milyar tiga ratus dua puluh empat juta seratus tujuh puluh sembilan ribu sembilan ratus tujuh puluh tiga rupiah) sebagaimana, termuat dalam daftar tabel perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak yang terlampir dalam surat gugatan a quo ;
- Bahwa, menghukum pula Tergugat untuk membayar UANG PAKSA (DWANGSOM sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) per-hari, apabila, lalai melakukan isi putusan ini terhitung sejak putusan ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht van Geweysde) dan telah dapat dilaksanakan ;

Bahwa berdasarkan hal-hal yang terurai di atas, Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang memberikan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan dari para Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa HUBUNGAN KERJA antara, Tergugat dengan para Penggugat selaku pihak Pekerja / Karyawan dinyatakan "TELAH TERPUTUS DENGAN SEGALA AKIBAT HUKUMNYA". ;
3. Menyatakan bahwa "SURAT KESEPAKATAN" untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (P.K.W.T) tertanggal 22 April 2008 antara, Tergugat dengan para, Penggugat selaku pihak Pekerja / Karyawan, dinyatakan TIDAK SAH menurut Hukum sehingga, BATAL DEMI HUKUM ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang PESANGON sebesar 2 x (dua

kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang PENGHARGAAN MASA KERJA sebesar 1 x (satu kali) ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang PENGgantian HAK sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah keseluruhan sebesar : Rp. 1.324.179.973,- (satu milyar tiga ratus dua, puluh empat juta, seratus tujuh puluh sembilan ribu sembilan ratus tujuh puluh tiga rupiah) sesuai dengan Daftar Tabel Perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. (Terlampir) ;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar UANG PAKSA (DWANGSOM) sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) per-hari, apabila, lalai menjalankan putusan ini ;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya, yang timbul atas, perkara ini ;

Dalam hal Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang berpendapat lain. Maka dalam peradilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono) ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil sebagai berikut :

1. Penggugat Tidak Mempunyai LEGITIMA PERSONA STANDI IN JUDICIO (DISQUALIFICATOIRE EXCEPTIE) ;

Bahwa pelaksanaan perubahan status yang dilakukan Tergugat terhadap 139 (seratus tiga puluh Sembilan orang) karyawannya, termasuk para Penggugat telah menjadi perselisihan hubungan industrial, dimana perselisihan hubungan industrial tersebut dapat diselesaikan / tercapai kesepakatan penyelesaiannya melalui perundingan Bipartit yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang diwujudkan dalam perjanjian bersama berupa kesepakatan bersama pada tanggal 18 April 2008 bertempat di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang ditandatangani pihak Tergugat dan seluruh karyawan yang mengalami perubahan status, termasuk para Penggugat yang diwakili oleh Pusat serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (P.S.P. S.P.N) karena adalah anggota dari serikat pekerja tersebut, dengan disaksikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, serta Ketua dan Wakil Ketua Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional ;

Kesepakatan bersama tertanggal 18 April 2008 itu telah didaftar oleh pihak Tergugat pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



Serang, sehingga kesepakatan bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh Tergugat dan para Penggugat ;

Oleh karenanya berdasarkan uraian di atas, yang bersangkutan tidak mempunyai kualifikasi untuk bertindak karena telah terjadi kesepakatan bersama tertanggal 18 April 2008, yang menurut Pasal 7 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kesepakatan bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak (bersifat final). Hal ini sesuai dengan alas hukum Pacta Sunt Servanda, yaitu perjanjian mengikat sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak yang membuatnya ;

Berdasarkan uraian di atas para Penggugat tidak mempunyai Legitima Persona Stand In Judicio, maka gugatan a quo harus dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ;

2. Gugatan Penggugat Kurang Pihak (EXPEPTIO PLURIUM LITIS CONSORTIUM) ;

Bahwa para Penggugat hanya mengajukan gugatan terhadap pimpinan perusahaan atau Direksi PT. Woneel Midas Leathers, seharusnya gugatan juga ditujukan kepada PT. Woneel Midas Leathers sebagai badan hukum, karena para Penggugat bekerja di PT. Woneel Midas Leathers, dimana Tergugat sebagai pimpinan perusahaan tersebut, sehingga gugatannya kurang pihak. Maka dengan tidak dimasukkannya PT. Woneel Midas Leathers tersebut ke dalam gugatan, maka gugatan a quo haruslah dinyatakan kurang pihak, sehingga gugatan a quo haruslah dinyatakan di tolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ;

3. Surat Kuasa Penggugat Tidak Terperinci dan Tidak Jelas Sehingga Surat Kuasa Para Penggugat Kabur (OBSCURI LIBELLI) ;

Bahwa dalam surat kuasa khusus yang diberikan oleh pemberi kuasa (Yulianti dan Kawan-kawan (52 orang) kepada penerima kuasa (Lembaga Bantuan Hukum Ikatan Pemuda Karya Propinsi Banten, terdapat kata-kata Medal sebanyak 4 (empat) kali yaitu :

1. Karyawan/Pekerja yang bekerja di Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers, bergerak dibidang industri yang memproduksi sarung tangan yang berkedudukan dan beralamat di Jl. Gembor, Desa Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Tangerang -Banten ;
2. Untuk dan atas nama pemberi kuasa, mewakili kepentingan pemberi kuasa mengajukan gugatan/tuntutan terhadap pimpinan



Perusahaan/Direksi PT. Woneel Midas Leathers sebagaimana dimaksud tersebut di atas ;

3. Perbuatan melawan hukum (Onrechtmatige daad) yang dilakukan oleh pihak Manajemen Perusahaan PT. Woneel Midas Leathers tersebut ;
4. Menghadap, meminta dan / atau memberi keterangan dari dan kepada Pimpinan Perusahaan / Direksi PT. Woneel Midas Leathers ;

Maka surat kuasa untuk mengajukan gugatan tersebut kabur dan tidak jelas karena :

1. Pemberi kuasa adalah karyawan/pekerja yang bekerja di PT. Woneel Midas Leathers, bukan karyawan/pekerja di PT. Woneel Midas Leathers ;
2. Surat kuasanya mewakili pemberi kuasa (karyawan yang bekerja di PT. Woneel Midas Leathers) untuk mengajukan gugatan/tuntutan terhadap pimpinan perusahaan/Direksi PT. Woneel Midas Leathers, bukan pimpinan perusahaan/Direksi PT. Woneel Midas Leathers ;
3. Surat kuasanya khusus mengenai perbuatan melawan hukum (Onrechtmatige daad) yang dilakukan oleh pihak Manajemen perusahaan PT. Woneel Midas Leathers, bukan pihak manajemen perusahaan PT. Woneel Midas Leathers ;
4. Penerima kuasa diberi hak dan wewenang untuk dan atas nama pemberi kuasa menghadap, meminta dan / atau memberi keterangan dari dan kepada Pimpinan Perusahaan/Direksi PT. Woneel Midas Leathers, bukan pimpinan perusahaan/Direksi PT. Woneel Midas Leathers ;

Oleh karenanya surat kuasa khusus tersebut tidak terperinci dan tidak jelas sehingga surat kuasa para Penggugat menjadi kabur, maka secara otomatis tidak sejalan atau tidak ada keserasian dengan surat gugatannya, sehingga sudah sepantasnya gugatan a quo harus dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima ;

4. Gugatan Penggugat Kabur dan Atau Tidak jelas (EXCEPTIE OBSCURI LIBELLI) ;

Bahwa dalam lembaran pertama atau halaman surat gugatan, Yulianti dan kawan-kawan disebut sebagai Penggugat, namun dalam pokok perkara Yulianti dan kawan-kawan disebut sebagai para Penggugat ;

Hal ini jelas menimbulkan kekaburan atau ketidakjelasan surat gugatan tersebut, karena antara Penggugat dan para Penggugat adalah pihak yang berperkara yang mempunyai arti yang berbeda dari segi jumlahnya ;

Penggugat berarti pihaknya hanya satu saja, sedangkan para Penggugat berarti pihaknya lebih dari satu ;



Oleh karenanya berdasarkan uraian diatas, maka gugatan a quo adalah kabur dan tidak jelas, sehingga harus dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No.05/G/2009/PHI.Srg., tanggal 30 April 2009 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya ;
2. Menyatakan biaya perkara sebesar Rp.399.000,- (tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) ; dibebankan kepada para Penggugat ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan ini diberitahukan kepada para Penggugat/Pekerja pada tanggal 30 April 2009 kemudian terhadapnya oleh Penggugat/Pekerja diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 14 Mei 2009 sebagaimana ternyata dari akta permohonan kasasi No.19/K/G/2009/PHI.Srg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut dengan disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 27 Mei 2009 ;

Menimbang, bahwa setelah itu Tergugat/Pengusaha pada tanggal 8 Juni 2009 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/Pekerja diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 19 Juni 2009 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan menolak putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Banten tersebut diatas sepanjang isi putusan mengenai hal yang merugikan kepentingan hukum Pemohon Kasasi/Penggugat ;
2. Bahwa atas sikap keberatan dan menolak isi putusan tersebut, maka dengan ketentuan dan tatacara yang diatur dalam perundang-undangan,



maka Pemohon Kasasi telah menempuh upaya hukum kasasi guna membatalkan isi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Banten tersebut ;

3. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Banten telah salah menerapkan hukum dan tidak melaksanakan hukum dan tidak melaksanakan acara perdata yang berlaku atau telah salah melaksanakan hukum acara tersebut ;
4. Bahwa Judex Factie dalam pertimbangannya yang menyatakan bahwa dalam perkara a quo Pemohon Kasasi dahulu para Penggugat telah menghadirkan 2 orang saksi dan untuk Termohon kasasi telah menghadirkan 2 orang saksi ;
5. Bahwa Judex Factie dipersidangan ketika melakukan pemeriksaan 2 orang saksi, baik saksi dari Pemohon Kasasi/Penggugat maupun saksi dari Termohon Kasasi/Tergugat tersebut telah dihadapkan dan diperiksa secara bersamaan dalam waktu yang sama, sehingga keterangan saksi yang diberikan menjadi tidak sah sebagai alat bukti ;
6. Bahwa dengan demikian Judex Factie dalam hal ini Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Banten telah melakukan kesalahan dalam menerapkan hukum mengenai syarat formil alat bukti saksi yang diatur dalam Pasal 144 ayat (1) HIR, Pasal 171 ayat (1) RBg yang mengatur beberapa prinsip-prinsip tata cara pemeriksaan saksi yang harus dipenuhi agar keterangan saksi yang diberikan sah sebagai alat bukti ;
7. Bahwa Judex Factie dalam perkara a quo dipersidangan ketika melakukan pemeriksaan terhadap ke 2 orang saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat masing-masing Sugianto dan Abidin Bahtiar yang mengaku bahwa masih bekerja dan berstatus karyawan tetap serta menerima upah dari Termohon Kasasi/Tergugat ;
8. Bahwa Judex Factie ketika melakukan pemeriksaan terhadap ke 2 orang saksi dimaksud, sama sekali tidak memberikan kesempatan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat keberatan terhadap ke 2 orang saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat tersebut ;
9. Bahwa dengan pengakuan ke 2 orang saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat dimaksud yang masih bekerja dan berstatus karyawan tetap serta menerima upah dari Termohon Kasasi/Tergugat, maka terbukti secara nyata ke 2 orang saksi tersebut masih terikat hubungan kerja dengan Termohon Kasasi/Tergugat. Oleh karenanya kesaksian Sdr. Abidin Bahtiar



dan Sdr. Sugiyanto yang diajukan Termohon Kasasi/Tergugat jelas hanya diberikan menurut keinginan Termohon Kasasi/Tergugat semata dan tidak sesuai dengan yang sebenarnya, maka terbukti dipersidangan dengan adanya ketergantungan dengan pihak Termohon Kasasi/Tergugat sebagai perusahaan tempat saksi-saksi bekerja, sangatlah jelas sekali diperlihatkan sikap independensinya kearah tindakan yang berat sebelah memihak kepada Termohon Kasasi/Tergugat selaku majikannya ;

10. Bahwa dengan demikian Judex Factie telah melakukan kesalahan dalam menerapkan hukum karena tidak melakukan kewenangannya untuk mempertimbangkan apakah ke 2 orang saksi tersebut yang masih terikat hubungan kerja dengan Termohon Kasasi / Tergugat layak untuk diajukan sebagai saksi berdasarkan ketentuan Pasal 172 HIR, karena dalam ketentuan Pasal 172 HIR dikatakan, salah satu yang harus dipertimbangkan Hakim mengenai saksi ialah kedudukan saksi dalam arti luas, termasuk hubungan kerja yang mengakibatkan kesaksian Sdr. ABIDIN BAHTIAR dan Sdr. SUGIYANTO yang diajukan Termohon Kasasi / Tergugat seharusnya tidak layak menjadi Saksi ;

11. Bahwa dalam pertimbangannya Judex Factie pada halaman 48-49 menyatakan bahwa musyawarah secara Bipartit sudah tiga kali dilakukan dan terakhir telah mencapai Kesepakatan Bersama pada tanggal 18 April 2008 sekitar Pukul 23:00 Wib di Kantor Disnaker Kota Tangerang antara Tergugat dengan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional yang disaksikan oleh Kadisnaker Kota Tangerang, Ketua DPC SPN dan Wakil Ketua DPC SPN. ;

12. Bahwa dengan demikian Judex Factie telah nyata dan terbukti melakukan keliru dan kesalahan dalam menerapkan hukum, karena yang dimaksud dalam musyawarah yang dilakukan di Disnaker Kota Tangerang antara Termohon Kasasi / Tergugat dengan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Nasional yang disaksikan oleh Kadisnaker Kota Tangerang, Ketua DPC SPN dan Wakil Ketua DPC SPN adalah musyawarah secara Tripartit, dan tanpa dihadiri Pemohon Kasasi/para Penggugat dan bukan merupakan musyawarah secara Bipartit ;

13. Bahwa oleh karena kesepakatan bersama yang dibuat tanggal 18 April 2008 tanpa dihadiri dan ditandatangani oleh Pemohon Kasasi/para Penggugat maka dari sisi formalitas sudah seharusnya kesepakatan bersama pada tanggal 18 April 2008 tersebut dinyatakan tidak sah dan tidak dapat diberlakukan kepada Pemohon Kasasi/para Penggugat karena Pemohon



Kasasi/para Penggugat bukanlah merupakan pihak yang membuatnya sesuai dengan asa hukum dalam Pasal 1340 KUHPerduta yang berbunyi :
"Persetujuan hanya mengikat atau berlaku antara pihak yang membuatnya" ;

14. Bahwa dalam pertimbangannya Judex Factie pada halaman 51 mengenai "Surat Kesepakatan" yang juga dibuat/dikonsep sendiri oleh Termohon Kasasi/Tergugat tertanggal 22 April 2008 dimana didalam surat kesepakatan tersebut hanya didasarkan pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta dan 1338 KUHPerduta (Lex Generalist). Padahal seharusnya mengenai suatu kesepakatan atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara hukum telah diatur secara khusus dalam Pasal 56, Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang No.13 tentang Ketenagakerjaan (Lex Specialit) ;
15. Bahwa dengan demikian Judex Factie dalam pertimbangannya telah nyata dan terbukti melakukan kekeliruan dan kesalahan dalam menerapkan hukum, karena Judex Factie tersebut diatas telah bertentangan dengan asa hukum yang berbunyi : "Lex Specialist Derogaat Lec Generalist" yang kira-kira dapat diartikan demikian : "Ketentuan khusus dapat mengesampingkan ketentuan umum" ;
16. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Banten dalam pertimbangannya telah mengesampingkan tuntutan Pemohon Kasasi/para Penggugat untuk membatalkan perubahan status dari Karyawan Tetap menjadi Karyawan Kontrak Spesial terhadap Pemohon Kasasi/para Penggugat yang nyata-nyata adaiiah tidak sah menurut hukum, karena tidak didasari suatu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara khusus dan tersendiri terhadap masing-masing para Penggugat selaku Pekerja secara in person yang mengatur tentang syarat-syarat kerja guna menentukan hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja, antara lain jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sehingga telah menyimpang dan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No.13 tentang Ketenagakerjaan ;
17. Bahwa didalam Surat Kesepakatan tersebut pada point 3 (tiga) yang isinya berbunyi :
 3. Bagi pekerja yang statusnya berubah menjadi Pekerja Waktu Tertentu (PWT) tetap diutamakan bekerja di PT. Woneel Midas Leathers selama perusahaan masih beroperasi ;Bahwa dari isi materi atau substansi didalam surat kesepakatan tersebut, maka telah membuktikan dengan jelas bahwa secara hukum status



Pemohon Kasasi/para Penggugat bukanlah merupakan Karyawan "Kontrak Special" melainkan adalah sebagai Karyawan TETAP ;

18. Bahwa pertimbangan Judex Factie yang menyatakan bahwa Surat Kesepakatan tersebut justru dinyatakan sah menurut hukum karena telah sesuai Pasal 1320 KUH Perdata dan 1338 KUHPperdata. Dengan demikian Judex Factie telah salah dalam menerapkan hukum mengenai tata cara dan mekanisme dalam membuat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang telah diatur secara khusus dalam Pasal 56, Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang No 13 tentang Ketenagakerjaan ;
19. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri - Serang dalam pertimbangan-pertimbangannya telah terdapat Perbedaan Pendapat (Dissenting Opinion) dengan salah anggota Majelis yaitu HOMAN PARDOSI, SH. dimana diantaranya adalah bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah mendalilkan perubahan status dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak karena mengalami kerugian yang cukup signifikan, namun hal ini tidak didukung oleh bukti-bukti dapat membenarkan dalilnya di dalam persidangan ;
20. Bahwa pada kenyataannya setelah Pemohon Kasasi / para Penggugat menandatangani surat kesepakatan yang kemudian dilakukan, pembayaran sebesar 60% dari ketentuan apabila perusahaan tutup, langsung keesokan harinya Pemohon Kasasi / para Penggugat tetap bekerja pada bagian yang sama seperti semula ;
21. Bahwa kemudian Perusahaan in casu Termohon Kasasi / Tergugat tetap melakukan Tour setiap sekali setahun sesuai dengan bukti tertulis serta, didukung dengan keterangan Saksi-saksi baik yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/para Penggugat maupun Termohon Kasasi/Tergugat. Sehingga Termohon Kasasi Tergugat tidak dapat mempertahankan dalilnya yang menyatakan bahwa Perusahaan in casu Termohon Kasasi/Tergugat mengalami kerugian yang cukup signifikan ternyata tidak terbukti, bahkan justru hanya memperlihatkan adanya maksud "Akai-Akalan Serta Kelicikan" yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat dalam perubahan status ini ;
22. Bahwa secara nyata dan terbukti di persidangan bahwa Pemohon Kasasi/ para Penggugat sudah bekerja di Perusahaan in casu Termohon Kasasi/Tergugat dengan masa kerja minimal 5 (lima) tahun bahkan ada yang sampai 20 (dua puluh) tahun dan hingga sampai sekarang masih tetap bekerja dan Perusahaan in casu Termohon Kasasi/Tergugat kenyataannya



pun tetap terus memproduksi sama seperti ketika Pemohon Kasasi/para Penggugat semula seperti terdahulu, oleh karena itu perjanjian kerja tersebut tidak dapat dinyatakan secara hukum menjadi Kontrak Special atau Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No.13 tentang Ketenagakerjaan ;

23. Bahwa selanjutnya dalam isi Surat Kesepakatan tertanggal 22 April 2008 juga menyebutkan bahwa besarnya kompensasi uang kebijaksanaan adalah 60 % dari ketentuan apabila perusahaan tutup. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat membingungkan dan kebohongan besar, karena pada kenyataannya Perusahaan in casu Termohon Kasasi/Tergugat tidak pernah tutup bahkan sampai sekarang masih tetap memproduksi, sementara Termohon Kasasi/Tergugat tetap dipaksakan harus menerima pembayaran Uang Kebijaksanaan sebesar 60 % dari Pasal 156 Undang-Undang No.13 tentang Ketenagakerjaan ;
24. Bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi baik yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/para Penggugat maupun Termohon Kasasi/Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/para Penggugat diberikan pilihan apakah menerima Uang Kebijaksanaan sebesar 60 % kemudian dilakukan Kontrak Special selama perusahaan masih beroperasi atau dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa menerima hak-hak apapun sama sekali ;
25. Bahwa dalam isi Surat Kesepakatan tertanggal 22 April 2008 juga menyebutkan bahwa bagi Pekerja yang statusnya berubah menjadi Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetap diutamakan bekerja ditempat Perusahaan in casu Termohon Kasasi/Tergugat. tentu ini hanya sebuah rencana untuk menarik perhatian dan memperdaya Pemohon Kasasi/para Penggugat untuk mau menerima Uang Kebijaksanaan sebesar 60 % serta menjadi Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama perusahaan masih beroperasi yang disebut dengan istilah : Kontrak Special yang sangat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang berlaku ;
26. Bahwa selanjutnya pada akhir isi Surat Kesepakatan tertanggal 22 April 2008 yang menyebutkan bahwa untuk kedepannya kedua belah pihak tidak bisa menuntut lagi mengenai uang kebijaksanaan tersebut, hal ini sangat lucu sebab sangat kontadiktif dengan isi Surat Kesepakatan yang lain yaitu "Besarnya kompensasi Uang Kebijaksanaan adalah sebesar 60 % dari ketentuan apabila perusahaan tutup", sebab pada kenyataannya sejak



tanggal 22 April 2008 Perusahaan in casu Termohon Kasasi/Tergugat tidak pernah tutup bahkan sampai sekarang masih tetap memproduksi, sehingga sangat jelas kelihatan adanya pembohongan besar dan pemaksaan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/ Terugat. Artinya jika dilihat bahwa pembayaran Uang Kebijaksanaan sebesar 60 % dapat dilakukan apabila Perusahaan in casu Termohon Kasasi/Tergugat benar-benar tutup ;

27. Bahwa dengan demikian berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan tersebut diatas Pemohon Kasasi/para Penggugat berpendapat dan sependapat dengan salah satu Anggota Majelis yaitu Hotlan Pardosi, SH. Yang memberikan perbedaan pendapat (Dissenting Opinion) dimana seluruh isi Surat Kesepakatan tertanggal 22 April 2008 sudah bertentangan dengan ketentuan undang-undang sehingga surat kesepakatan tersebut harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum ;
28. Bahwa Pemohon Kasasi / para Penggugat sangat sependapat dengan seluruh apa yang menjadi Perbedaan Pendapat (Dissenting Opinion) dengan salah satu anggota Majelis yaitu Hotlan Pardosi, SH. apa yang dipertimbangkan dalam Perbedaan Pendapat (Dissenting Opinion) dimaksud adalah sesuai dan didasarkan kepada, fakta-fakta hukum dan fakta-fakta peristiwa yang sebenarnya yang terungkap di dalam persidangan ;
29. Bahwa berdasarkan seluruh uraian penjelasan dan dasar hukum yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka telah terbukti bahwa pertimbangan dan putusan yang dibedakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri – Serang, Banten, selain telah bertentangan dengan ketentuan Hukum Acara Perdata yang berlaku juga bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Persejjsihan Hubungan Industrial serta peraturan tentang ketenagakerjaan lainnya yang berlaku. Oleh karena itu sudah seharusnya putusan tersebut dibatalkan karena telah melanggar undang-undang yang berlaku ;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

mengenai alasan-alasan ke 1 s/d 29 :

Bahwa alasan-alasan ini tidak dapat dibenarkan, karena Judex Factie dalam pertimbangan hukumnya telah tepat dan tidak salah menerapkan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985



sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2004, oleh karena Surat Kesepakatan tanggal 22 April 2008 antara Penggugat dengan Tergugat berlaku mengikat sebagai undang-undang sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : YULIANTY, DKK. (52 orang) tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini lebih dari Rp.150.000. 000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pemohon Kasasi dihukum membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No.2 Tahun 2004, Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Undang-Undang No.4 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2004 dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : 1. YULIANTI, 2. LASMINI, 3. SUMARNI, 4. LINA SUGIARTI, 5. MARNI, 6. EKA YULI ASTUTY, 7. EUIS SURYATI, 8. NURHAYATI MANALU, 9. JULITA, 10. ROKHAYATI, 11. TRI ISWANTI, 12. AAT SUPARTI, 13. PARGIATI, 14. NURMIYATI, 15. SITI AMINAH, 16. ANDAWIYAH, 17. RUSMI AMBARITA, 18. SELIANI HIA, 19. SURATI, 20. SUTRISNI, 21. NURHAFAYATI, 22. SOPIAH, 23. ZULAIKAH, 24. RINA AGUSTIN, 25. MUJIANTI, 26. AMIRULLAH, 27. MISWATI, 28. SULASTRI, 29. SITI RUKAYAH, 30. SUSI RIANA, 31. TINORMA SIRUMAPEA, 32. TRI WIDIASTUTI, 33. SRI UMIYATI, 34. LELA KENCANA, 35. SRI MULYANI, 36. SRI WURYANINGSIH, 37. MUNTINI, 38. SUTARTI, 39. ARI DWI ESTI, 40. HASNITA, 41. SANI FURI, 42. WIJI ASTUTI, 43. SYUKURIAH, 44. WAHIMI, 45. NURLELI, 46. ENDANG SULASTRI, 47. DESI ARINA, 48. SRI NURINDAYANI, 49. MURNIATI, 50. SUNANTI, 51. DINAR, 52. YUSMA DEWI tersebut ;

Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 12 Nopember 2009 oleh Marina Sidabutar, SH.,MH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, SH.,MH. dan Bernard, SH.,MM. Hakim-Hakim Ad Hoc



Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh AK. Setiyono, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak :

Hakim – Hakim Anggota :

Ketua Majelis :

ttd./- Arsyad, SH.,MH.-

ttd./- Marina Sidabutar, SH.,MH.-

ttd./- Bernard, SH.,MM.-

Panitera Pengganti :

ttd./- AK. Setiyono, SH.,MH.-

Biaya – biaya :

1. Materai	Rp. 6.000,-
2. Redaksi	Rp. 5000,-
3. Adm. Kasasi	Rp.489.000,-
Jumlah	Rp.500.000,-

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

