

## **KAJIAN ATAS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TENTANG PERSELISIHAN HAK (STUDI KASUS PT. KARTIKA MITRA SEJAHTERA)**

Agus Suprayogi<sup>1</sup>, Ariyanti Dewi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>PT. Bumi Jambi Energi, Jakarta

<sup>2</sup>Fakultas Hukum Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta

Jln. Pangeran Jayakarta 141 Blok C 26, Jakarta

agus.suprayogi@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*This research utilize research method sentences normatif with secondary data as source of its acquired data through studi documents. Rights dispute is evoked dispute because tidaj be accomplished right for, effect marks sense distinctive performing or interpretation to legislation regulation rule labor agreement, corporate regulation or labor agreement with. Labor agreement that made by and among PT's employ and entrepreneur. Kartika is Partner sejahtera is labor agreement for time one particular. In its performing apparently evoke rights dispute. Employ litigate entrepreneur at industrial's subjective justice attacks. Employ postulates that entrepreneur has done labor agreement breach for time one particular. Employ charges to that entrepreneur normatif's rights employ is performed which is pay pay lack because up to work relation happens they accept pay under city minimum wage rule Cilegon and strove for leave rights substitution. To the effect this research is if OHI'S verdict hit labor agreement state for time one particular that changes over to go to Statute appropriate jobholder manpower, what arithmetic about payment lack wages and right for leave which decided by industrial's relationship justice corresponded to labours Law.*

**Keywords:** *Subjective Justice Verdict Industrial, Rights Dispute, Employer*

### **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) bukan merupakan objek yang pasif. SDM merupakan subjek aktif dan menentukan. SDM akan mewarnai dan memberikan bentuk, bahkan yang menentukan jatuh atau banggunya sebuah perusahaan, yang perlu dikembangkan dan dilindungi keberadaannya.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik material maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan ketena-

gakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional peranserta pekerja semakin meningkat dan sejalan dengan itu perlindungan pekerja juga harus ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia.

Hubungan Industrial di Indonesia didasarkan pada hubungan industrial Pancasila yakni hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa (Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

Hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi berbagai faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal perusahaan yang memainkan peran sangat menentukan seperti hubungan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja dan budaya di dalam perusahaan, sedangkan kondisi eksternal perusahaan yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem hubungan industrial.

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan tidak diimbangi dengan peningkatan lapangan pekerjaan membuat posisi pekerja lemah. Lapangan kerja yang sempit itu diperparah dengan krisis global yang berimbas ke Indonesia, yang membuat lapangan kerja tersebut makin menyempit. Perusahaan mulai bertumbuhan, mulai dari perusahaan kecil sampai perusahaan yang berskala besar. Perusahaan melakukan efisiensi agar dapat bertahan. Satu sisi penawaran tenaga kerja melimpah, sisi lain lapangan kerja makin menyempit hal ini membuat posisi pekerja ada di posisi lemah.

Banyak pelanggaran di lapangan yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan sering menolak memberikan komitmen jangka panjang kepada pekerja, sehingga pada umumnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) satu tahun, maksimum dua tahun, bahkan ada yang hanya enam bulan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan PKWT pada suatu saat hubungan kerja akan berakhir, akibatnya pekerja akan kehilangan pekerjaan dan harus mencari pekerjaan lain.

Kalau *job security* tidak terjamin, maka hal itu bertentangan dengan jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menangani masalah ketenagakerjaan, antara lain dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara. Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan” Tujuan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata memberikan pengertian: “*perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu*”. (Subekti, 1996)

Sedangkan dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “*perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.*”

Perjanjian kerja merupakan *lex specialis* dari perjanjian pada umumnya. Oleh karena itu sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja itu berlaku ketentuan umum seperti misalnya syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian. (Agus Suprayogi, 2007)

Syarat sahnya suatu perjanjian menurut pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah:

1. *Sepakat*; bahwa perjanjian itu didasarkan kesepakatan para pihak, bebas dari paksaan, kekeliruan dan penipuan.
2. *Cakap*; bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian itu harus orang-orang yang cakap untuk membuat suatu perikatan. Pasal 1330 KUHPerdata menentukan bahwa orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perikatan adalah:
  - a. Orang-orang yang belum dewasa;
  - b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
  - c. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu. Sejak September 1963 berdasarkan fatwa Mahkamah Agung, melalui Surat Edaran Mahkamah

Agung No. 3/1963 tanggal 5 September 1963, perempuan tidak lagi digolongkan sebagai orang yang tidak cakap. Perempuan berwenang melakukan perbuatan hukum tanpa bantuan atau izin suaminya. (Rosa, 2008) Ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

3. *Hal tertentu*; adanya suatu hal tertentu yang diperjanjikan. Jika tidak, maka perjanjian itu batal demi hukum.
4. *Sebab yang halal*; Adanya suatu sebab yang halal yang dibenarkan dan tidak dilarang oleh undang-undang dan merupakan sebab yang masuk akal untuk dipenuhi yang mendasari perjanjian itu. Perjanjian tanpa sebab yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata. Hal ini juga ada dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Asas hukum ketenagakerjaan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengikuti asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Hubungan ketenagakerjaan tidak hanya menyangkut 2 (dua) pihak yaitu pekerja dan pengusaha, namun lebih luas lagi bahwa pemerintah ikut berperan dalam hubungan kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja dan buruh. Maka asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional koordinasi lintas sektoral pusat dan daerah (Abdul Hakim, 2007).

### **Hubungan Kerja**

Pada era globalisasi sekarang ini, pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dalam seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur dan/atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam hal ini hubungan kerja adalah salah satu bentuk hubungan hukum yang mana hubungan kerja

terjadi setelah adanya perjanjian kerja perjanjian kerja berisi kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja yang isinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau PKB. Perjanjian memuat adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja ini adalah suatu bukti yang menerangkan bahwa seseorang telah bekerja pada salah satu perusahaan dan apabila dikemudian hari salah satu pihak melanggarnya, maka pihak yang lain dapat menuntut atas kerugian yang dialaminya.

Dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh) perjanjian kerja, dan adanya pekerjaan, upah dan perintah. Terdapat 4 (empat) unsur penting dari hubungan kerja, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (pasal 1601 a Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dan pasal 341 Kitab Undang-undang Hukum Dagang);
- b. Adanya perintah orang lain (pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata);
- c. Adanya upah (pasal 1603 b Kitab Undang-undang Hukum Perdata);
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah: *suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.* (Subekti, 2006). Sedangkan dalam pasal 1 butir 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian atas perjanjian kerja, yaitu: *Perjanjian antara pekerja*

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain. Di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. (Lalu Husni, 2008)

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan. Namun secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi dasar adanya hubungan kerja.

Unsur-unsur yang ada dalam perjanjian kerja sesungguhnya merupakan bentuk penjabaran dari syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata), dikatakan bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Ketentuan tersebut juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; an
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

### **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut berubah jenisnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan

bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.

- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan.
- d. Pembaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- a. Terhadap huruf a sampai dengan f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
- b. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Seperti dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT.

Dalam praktik sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Guna mengantisipasi masalah ini, Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiwaan.

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari ketidakcermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Disinilah peran pentingnya seorang perancang kontrak (*contract drafter*) dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Apabila tidak cermat dapat berakibat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun secara ekonomis.

Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Ketenagakerjaan, dan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100Men/VI/2004.

## **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ter-surat dalam pasal 1603 q Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan bila ditinjau dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa perjanjian waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan.

Jika perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

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

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat

masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh menjadi berstatus pegawai tetap. Dengan status semacam ini maka pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Misalnya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas pesangon dan lain-lain.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin;
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Dengan demikian, maka pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## **Pengaturan Upah Pekerja/Buruh dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pengaturan upah pekerja/buruh dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dituangkan da-

lam Bagian Kedua dari undang-undang tersebut mulai dari pasal 88 sampai dengan 98.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah atau upah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.

#### **a. Prinsip Pengupahan**

Terdapat prinsip-prinsip dalam pengupahan, yaitu sebagai berikut:

- (1) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- (2) Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- (3) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (4) Komponen upah terdiri dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

- (5) Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Komponen Non Upah disebutkan bahwa :

Yang Termasuk komponen upah adalah :

- a. Gaji pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, makan, transportasi, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan kepada pekerja tanpa mengindahkan kehadiran pekerja dan diberikan bersamaan dengan gaji pokok.
- c. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran gaji pokok.

Yang Tidak termasuk komponen upah adalah :

- a. Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata / natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja,



seperti antar jemput, rekreasi atau fasilitas lainnya.

- b. Bonus; pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas kerja.
- c. Tunjangan hari raya (THR); diberikan pekerja bersamaan dengan hari raya keagamaan, setiap 1 (satu) tahun sekali.

selain upah pekerja jug amendapatkan hak yaitu waktu istirahat dan cuti meliputi :

1. Istirahat antara jam kerja; sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan; 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 7 (tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Cuti tahunan; sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat sepatutnya untuk menjalankan kewajiban menunaikan ibadah menurut agamanya.

### **Kasus Posisi**

Dalam kasus perselisihan hubungan industrial ini yang menjadi para pihak adalah PUK FSP KEP KSPSI-PT. KARTIKA MITRA SEJAHTERA, yang diwakili oleh Ketua dan Sekretaris PUK FSP KEP KSPSI PT. KARTIKA MITRA SEJAHTERA, yang telah memberi kuasa kepada

Yusuf Rahman dan M. Ma'ruf, masing-masing adalah Ketua dan Sekretaris DPC FSP KEP KSPSI Kota Cilegon, yang beralamat di Jl. Raya Temu Putih No. 25 Jombang Masjid Kota Cilegon, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 3 Desember 2006 yang selanjutnya disebut PENGGUGAT.

### MELAWAN

PT. KARTIKA MITRA SEJAHTERA, berkedudukan di Ruko Monalisa Jl. Raya Serang Km 2 Blok B/8A, Cibeer-Cilegon, yang telah memberikan kuasa kepada Ridwan H. Prawira, HRD Manager PT Kartika Mitra Sejahtera, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 29 Januari 2007, yang selanjutnya disebut TERGUGAT.

### **Para Pihak dalam Perkara**

#### **PIHAK PENGGUGAT**

#### **PUK FSP KPSI – PT. KARTIKA MITRA SEJAHTERA**

Yaitu Para karyawan (24 tenaga kerja) PT. KARTIKA MITRA SEJAHTERA yang dipekerjakan di lokasi PT. MITSUBISHI CHEMICAL yang sudah bekerja 3-7 tahun pada TERGUGAT.

Diwakili oleh Teguh Santosa dan Hasbari, masing-masing adalah Ketua dan Sekretaris PUK FSP KSPI PT KARTIKA MITRA SEJAHTERA selanjutnya memberikan kuasa kepada Yusuf Rahman dan M. Ma'Ruf, masing-masing Ketua dan DPC FSP KEP KSPI Kota Cilegon, beralamat di Jl. Raya Temu Putih No. 25 Jombang Masjid Kota Cilegon, berdasar Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 Desember 2006 sebagai PENGGUGAT

## **PIHAK TERGUGAT**

### **PT. KARTIKA MITRA SEJAHTERA**

Yaitu Badan Hukum yang telah mendapatkan Surat Ijin Operasional atau (SIO) sebagai Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh melalui surat No 560/KEP.38-HI/Disnaker/2006 Tertanggal 28 Maret 2006 yang dikeluarkan oleh Kadisnaker Kota Cilegon. Berkedudukan di Jl. Raya Serang Km. 2 Blok B/8A, Cibeber- Cilegon. Diwakili oleh Ridwan H. Prawira, HRD Manager PT KARTIKA MITRA SEJAHTERA berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 29 Januari 2007 sebagai TERGUGAT

### **Materi Gugatan**

PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Banten mengadakan pemeriksaan Perkara dengan cepat dan menetapkan Keputusan Sela dalam PERKARA ini. Serta PENGGUGAT mengajukan Permohonan Tuntutan sebagai berikut:

### **PRIMAIR**

1. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan Surat Pengangkatan kepada PENGGUGAT (24 tenaga kerja) dengan hubungan kerjanya adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu (permanen) dan TERGUGAT memberikan atribut (tanda pengenalan, pakaian kerja dll) kepada PENGGUGAT (24 tenaga kerja) atas nama TERGUGAT (sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 7);
2. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan upah kepada PENGGUGAT (24 tenaga kerja) yang besarnya sesuai UMK yang berlaku di Kota Cilegon dengan sistem tetap

(Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat 1;

3. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar atas kekurangan dalam pembayaran upah dan cuti selama 2 tahun (2005 & 2006) kepada PENGGUGAT (24 pekerja) yang besarnya adalah Rp. 116.724.432,-
4. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar upah PENGGUGAT disaat PENGGUGAT libur sehari-hari yang ditetapkan sesuai Undang-Undang Nomor.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat 2;
5. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan hak cuti tahunan kepada PENGGUGAT (24 pekerja) selama 12 hari kerja bagi pekerja yang sudah bekerja 1 tahun penuh tanpa dipotong upah dan hak lainnya [sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 79 ayat (1) & (2C)];
6. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan lembur kepada PENGGUGAT (24 pekerja) yang perhitungannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) juncto Kepmen No. Kep. 1002/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat (2) dan pasal 7 ayat (1);
7. Memohon menghukum TERGUGAT untuk membayar semua biaya-biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini

### **SUBSIDAIR**

Memberikan Putusan Seadil-adilnya

### **Pendapat Pihak Penggugat**

1. **Pelanggaran dalam Status hubungan Kerja**

TERGUGAT dalam memperkerjakan PENG-GUGAT (24 tenaga kerja) telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4) dan pasal 65 ayat (4) mengenai hubungan kerja sebagai berikut:

- a. PENGGUGAT (24 tenaga kerja) yang dipekerjakan di lokasi PT. MITSUBISHI CHEMICAL Indonesia sudah bekerja 3-7 tahun pada TERGUGAT secara terus menerus dengan system kontrak (PKWT) pada bagian logistik, namun tidak pernah diberikan surat kontrak (hanya disampaikan secara lisan) kepada PENGGUGAT.
- b. PENGGUGAT (24 tenaga kerja) dalam bekerja tidak pernah diberikan atribut (tanda pengenal, pakaian kerja dll) atas nama TERGUGAT, tetapi selalu memakai atribut PT SANKYU Indonesia International dan dibawah peraturan perundangan yang berlaku.

## **2. Pelanggaran Terhadap Pengupahan (Upah)**

TERGUGAT dalam memperkerjakan PENGGUGAT (24 pekerja) telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1) junto Pasal 93 ayat (2) mengenai pemberian besarnya upah dan pembayaran upah dihari libur yang ditetapkan pemerintah

Karena semenjak awal tahun 2005–2006 TERGUGAT telah membayar upah kepada PENG-GUGAT (24 pekerja) berada dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Cilegon, dan TERGUGAT tidak membayar upah apabila pekerja tidak masuk be-

kerja di hari libur yang ditetapkan oleh Pasal 93 ayat 2 tersebut diatas.

Atas pelanggaran yang dilakukan TER-GUGAT dalam mempekerjakan PENGGUGAT (24 tenaga kerja) seperti tersebut diatas sehingga PENG-GUGAT (24 tenaga kerja) telah dirugikan secara materi, yaitu kekurangan bayar kepada PENG-GUGAT (24 tenaga kerja) selama tahun 2005-2006 yang besarnya sebagai berikut:

Kekurangan bayar upah oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT tahun 2005 & 2006

- Pembayaran upah oleh TERGUGAT tahun 2005 adalah:

Upah tahun 2005 = SOT/jam + tunjangan tetap

= ( Rp.3.200x8x22) + (Rp.2500+ Rp11.500)

= (Rp. 3200x173) + (Rp. 14.000)

Upah tahun 2005 = Rp.567.600

Upah Minimum Kota Cilegon = Rp. 713.000

- Kekurangan bayar

Upah/orang/th= 12x Rp. 713.000-Rp.567.600

= Rp. 1.744.800

- Kekurangan bayar Upah

Tahun 2005 untuk 24

Orang adalah = 24xRp.1.744.800

= Rp. 41.875.200

- Upah tahun 2006 = SOT/jam + tunjangan tetap

= (Rp. 3.650x8x22) + (Rp. 2.500 + Rp.12.500)

= (Rp. 3.650x173) + (Rp. 15.000)

= (Rp. 631.450) + (Rp. 15.000)

Upah tahun 2006 = Rp. 646.450

Upah minimum kota Cilegon= Rp. 835.930

- Kekurangan bayar Upah

Tahun 2005 untuk 24 orang adalah

= 24 x Rp.2.273.844

= Rp. 54.572.256

**Total kekurangan bayar Upah oleh TERGUGAT pada PENGGUGAT (24pekerja) tahun 2005 & 2006 adalah Rp. 41.875.200 + Rp. 54.572.256 = Rp. 96.447.456,-**

### **3. Pelanggaran Terhadap Hak Cuti**

TERGUGAT dalam mempekerjakan PENGGUGAT (24 pekerja) telah melanggar Undang–Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (1) dan (2)C mengenai waktu istirahat dan hak cuti kepada PENGGUGAT (24 pekerja) yang sudah bekerja satu tahun secara terus menerus.

Hak Cuti yang belum dibayar oleh TERGUGAT tahun 2005 & 2006 adalah Hak Cuti yang belum dibayar tahun 2005 = 12 Hari kerja

Apabila hak cuti tersebut diganti dengan Uang Maka besarnya adalah Rp. 388.909/pekerja Untuk 24 pekerja tahun 2005 adalah 24 x Rp. 388.909

Hak Cuti yang belum dibayar tahun 2006 = 12 Hari Kerja

Apabila hak cuti tersebut diganti dengan uang, Maka besarnya adalah Rp. 455.965/pekerja Untuk 24 pekerja tahun 2006 adalah 24 x Rp. 388.909

Total Hak Cuti yang belum dibayar oleh TERGUGAT pada tahun 2005 dan 2006 apabila diganti dengan uang adalah Rp. 9.333.816 + Rp. 10.943.160 = Rp.20.276.976,-

### **Pendapat Tergugat**

Jawaban TERGUGAT terhadap Gugatan PENGGUGAT pada sidang tanggal 23 Januari 2007, yang di sampaikan pada sidang 19 Januari 2007 adalah dibawah ini:

- TERGUGAT menyangkal dalil–dalil yang dikemukakan PENGGUGAT kecuali apa yang diakui TERGUGAT secara tegas.
- Dakui oleh TERGUGAT bahwa PENGGUGAT merupakan karyawan TERGUGAT dan bekerja di lingkungan PT SANKYU INTERNATIONAL Indonesia (PT SANKYU).
- Bahwa mengenai hal–hal yang berkaitan dengan lokasi kerja, system jam kerja, penggunaan seragam kerja dan sistem pembayaran sebagai mana PENGGUGAT sampaikan merupakan instruksi kerja dari PT SANKYU INTERNATIONAL Indonesia berdasarkan kontrak kerja sama No. 003/ SP/ADM/SII/II/2006 tertanggal 10 Maret 2006 (bukti P/1).
- Bahwa tidak benar TERGUGAT melalaikan surat anjuran dari mediator pada kantor Disnaker Kota Cilegon No. 560/1701/Disnaker tertanggal 21 Juli 2006. Pada tanggal 21 Juli 2006, surat anjuran penyelesaian tuntutan PENGGUGAT, hal ini terjadi karena surat anjuran tersebut diatas belum diterima sampai dengan hari ini (surat jawaban dibuat). Berdasarkan informasi yang diterima TERGUGAT dari pejabat Disnaker, surat tersebut sudah disampaikan melalui PENGGUGAT namun tidak tidak diserahkan terimakan kepada TERGUGAT, karena pada dasarnya TERGUGAT lebih memilih jalan musyawarah untuk mufakat.
- Bahwa tidak benar TERGUGAT mengurangi Upah PENGGUGAT mengingat kerja instruksi PT SANKYU INTERNATIONAL Indonesia sesuai dengan kontrak kerja P-1, dalam hal ini mana berdasarkan bukti P-1 TERGUGAT hanya mendapatkan pembayaran bila PENGGUGAT

hadir terlepas dari Bukti dan alasan PENG-GUGAT mangkir atau sakit.

Adapun sistem Upah yang diberikan dari SII hanya berdasarkan Standard Overtime Tetap (SOT) senilai Rp. 4.832,- per jam dan TERGUGAT membayarnya kedalam variable sebagai berikut:

SOT Rp.3.650,00,-/jam (Rp. 29.200,00,-/hari)

Uang makan Rp.4500,00,-

Uang Transport Rp.2.500,00,-

Kehadiran Rp.40.000,00,-

Total Pendapatan per bulan adalah Rp. 836.400,00,-

- TERGUGAT menguraikannya berdasarkan Bukti P-1, TERGUGAT hanya dapat dibayar-kan oleh pihak SII berdasarkan dengan kehadiran PENGGUGAT yang tercatat hadir sesuai dengan Bukti absensi yang diterbitkan oleh pihak SII..
- Bahwa TERGUGAT tidak mungkin memenuhi pembayaran sebagaimana gugatan PENGGUGAT mengingat Kondisi keuangan TERGUGAT yang memang tidak memiliki kelebihan sejumlah gugatan PENGGUGAT karena keuntungan yang diberikan oleh pihak SII.

Memutuskan:

Menolak Gugatan PENGGUGAT, atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima

1. TERGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Banten untuk ber-kenan a.
2. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar perkara

### **Duduk Perkara**

Bahwa PENGGUGAT melalui surat guga-tannya tertanggal 18 Desember 2006 yang diterima

dan terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubu-ngan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, tanggal 18 Desember 2006 dengan register Nomor 53/G/2006/PHI/SRG telah mengemukakan gugatan-nya.

Yang menjadi awal permasalahan dalam kasus ini adalah bahwa pihak TERGUGAT di da-lam mempekerjakan PENGGUGAT (24 pekerja) sebagai karyawan telah melakukan pelanggaran terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja lainnya. TERGUGAT dalam melakukan pembayaran upah lembur dan cuti ke-pada PENGGUGAT (24 pekerja) telah nyata-nyata mengurangi besarnya upah lembur serta tidak mem-berikan hak cuti sebagaimana telah ditetapkan da-lam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

PENGGUGAT dalam mengajukan gugatan-nya mendasarkan pada pokok gugatan sebagai be-rikut:

1. Menyatakan TERGUGAT dalam mempeker-jakan PENGGUGAT (24 tenaga kerja) telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1), (2), dan (4), dan pasal 65 ayat (4) mengenai hubungan kerja;
2. Menyatakan TERGUGAT dalam mempeker-jakan PENGGUGAT (24 tenaga kerja) telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 90 ayat (1), junto pasal 93 ayat (2) mengenai pemberian besarnya upah dan pem-bayaran upah di hari libur yang ditetapkan pe-merintah.
3. Menyatakan TERGUGAT dalam mempeker-jakan PENGGUGAT (24 tenaga kerja) telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun

2003 pasal 79 ayat (1) dan (2)c mengenai waktu istirahat dan hak cuti kepada PENGGUGAT yang sudah bekerja 1 tahun secara terus menerus.

Terhadap gugatan tersebut PENGGUGAT berdasarkan alasan-alasan dalam posita mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Banten yang dalam petitumnya sebagai berikut:

1. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan Surat Pengangkatan kepada PENGGUGAT (24 tenaga kerja) dengan hubungan kerjanya adalah hubungan kerja waktu tertentu (permanen).
2. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan upah kepada PENGGUGAT (24 pekerja) yang besarnya sesuai UMK yang berlaku di Kota Cilegon dengan sistem tetap berdasarkan pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003;
3. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar atas kekurangan dalam pembayaran upah dan cuti selama 2 tahun (tahun 2005 & 2006) kepada PENGGUGAT (24 pekerja) yang besarnya Rp. 116.724.432.
4. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar upah kepada PENGGUGAT (24 pekerja) di saat PENGGUGAT libur di hari-hari yang ditetapkan sesuai pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan hak cuti tahunan kepada PENGGUGAT (24 pekerja) selama 12 hari kerja bagi pekerja yang sudah bekerja 1 tahun penuh tanpa

dipotong upah dan hak lainnya [sesuai dengan pasal 79 ayat (1) dan(2c)UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan].

6. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memberikan lembur kepada PENGGUGAT (24 pekerja) yang perhitungannya sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 78 ayat (2) juncto Kep Men No.1002/Men/VI/2004 pasal 4 ayat (2) dan pasal 7 ayat (1).
7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar semua biaya-biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini.
8. Memberikan keputusan yang seadil-adilnya.

Setelah kedua belah pihak dipanggil untuk menghadap kepersidangan, yang masing-masing pihak diwakili oleh kuasa hukumnya, maka pemeriksaan atas permohonan Pengugat dimulai. Dalam persidangan Hakim mencoba untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, namun tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan PENGGUGAT. Dalam persidangan PENGGUGAT menyatakan bahwa ia tidak akan merubah dari gugatannya semula dan tetap akan pada gugatannya.

Terhadap gugatan PENGGUGAT tersebut pada sidang tanggal 19 Januari 2007 TERGUGAT mengajukan jawaban dalam pokok perkara sebagai berikut:

- Bahwa TERGUGAT menyangkal dalil-dalil yang dikemukakan PENGGUGAT, kecuali apa yang kami akui secara tegas.

- Bahwa memang benar PENGGUGAT merupakan karyawan TERGUGAT dan bekerja di lingkungan PT. Sankyu International Indonesia.
- Bahwa mengenai hal-hal yang berkaitan dengan lokasi kerja, sistem jam kerja, penggunaan seragam kerja dan sistem pembayaran sebagaimana PENGGUGAT sampaikan merupakan instruksi kerja dari PT. Sankyu International Indonesia berdasarkan kontrak kerjasama No. 003/SP/ADM/SII/III/2006 tertanggal 10 Maret 2006.
- Bahwa tidak benar TERGUGAT melalaikan surat anjuran dari mediator pada kantor Disnaker Kota Cilegon No. 560/1701/Disnaker tertanggal 21 Juli 2006 mengenai penyelesaian tuntutan PENGGUGAT, hal ini terjadi karena surat anjuran tersebut belum diterima TERGUGAT.
- Bahwa adalah tidak benar TERGUGAT mengurangi upah PENGGUGAT mengingat kerja instruksi PT. Sankyu International Indonesia sesuai dengan kontrak kerja P-1, dalam hal ini mana berdasarkan bukti P-1 TERGUGAT hanya mendapatkan pembayaran bila PENGGUGAT hadir terlepas dari bukti dan alasan PENGGUGAT mangkir atau sakit.
- Berdasarkan jawaban yang telah diuraikan oleh TERGUGAT, TERGUGAT mohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Banten untuk berkenan memutuskan:
  1. Menolak gugatan PENGGUGAT, atau sebaliknya menyatakan tidak dapat diterima.

2. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar perkara.

Atas jawaban yang diajukan oleh TERGUGAT, pada sidang berikutnya yaitu tanggal 30 Januari 2007 PENGGUGAT tidak akan menggunakan haknya untuk mengajukan replik, sehingga TERGUGAT juga tidak akan mengajukan duplik.

Pada sidang berikutnya yaitu tanggal 27 Februari 2007, baik PENGGUGAT maupun TERGUGAT telah mengajukan kesimpulan secara bersamaan. Segala sesuatu yang terjadi di dalam persidangan yang tercatat di Berita Acara Sidang, seluruhnya dianggap telah termasuk dalam putusan ini. Untuk selanjutnya para pihak tidak mengajukan apa-apa lagi dalam persidangan, dan mohon putusan.

### **Pertimbangan Hukum, Pendapat Hakim**

Setelah mengadakan pemeriksaan dalam persidangan dan setelah mengadakan pemeriksaan terhadap para pihak dan bukti-bukti yang diajukan oleh PENGGUGAT. Maka kemudian Majelis Hakim memberikan pertimbangan tentang hukumnya sebagai berikut:

1. Bahwa, setelah gugatan PENGGUGAT dibacakan dan TERGUGAT menyatakan pada gugatannya tersebut.
2. Bahwa, yang menjadi pertimbangan pokok gugatan adalah:
  - a. Apakah benar TERGUGAT adalah perusahaan penyedia tenaga kerja (*labor supply*);
  - b. Apakah benar TERGUGAT telah melakukan pelanggaran terhadap hak-hak nor-

matif PENGGUGAT dalam bentuk status hubungan kerja, upah, dan hak cuti.

3. Bahwa, TERGUGAT, PT. Kartika Mitra Sejahtera adalah badan hukum (*legal entity*) yang dipimpin oleh Neni Andriyani selaku Direktur berdasarkan akte pendirian PT. Kartika Mitra Sejahtera tanggal 6 Juni 2005 dari status sebelumnya adalah CV Kartika, sehingga berdasarkan pasal 7 ayat (6) UU No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, PT. Kartika Mitra Sejahtera telah memperoleh status badan hukum atau *legal entity* yang berkuasa mutlak baik sebagai PENGGUGAT maupun TERGUGAT di depan Pengadilan (*Persona in judicio*).
4. Bahwa, PT. Kartika Mitra Sejahtera adalah badan hukum yang telah mendapatkan Surat Ijin Operasional (SIO) sebagai penyedia jasa pekerja/buruh melalui surat No. 560/KEP.38-HI/Disnaker/2006 tertanggal 28 Maret 2006 yang dikeluarkan oleh Kadisnaker Kota Cilegon, sehingga dengan demikian PT. Kartika Mitra Sejahtera telah sah dan memenuhi persyaratan sebagai Perusahaan penyedia tenaga kerja (*labor supply*) baik berdasarkan pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun berdasarkan KEP.110/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.
5. Bahwa, berdasarkan Surat Perjanjian No. 003/SP/ADM/SII/II/05 dan No. 003/SP/ADM/SII/III/06 antara **PT. Sankyu Indonesia International** dengan TERGUGAT serta pengakuan TERGUGAT dalam jawabannya, maka Majelis berpendapat bahwa memang benar TERGUGAT adalah Perusahaan Penyedia tenaga kerja (*labor supply*) yang memperkerjakan PENGGUGAT pada perusahaan pemberi kerja yaitu PT. Sankyu Indonesia Internasional.
6. Bahwa, majelis hakim akan mempertimbangkan apa benar TERGUGAT telah melakukan pelanggaran terhadap hak-hak normatif PENGGUGAT dalam bentuk status hubungan kerja, upah dan hak cuti.
7. Bahwa, majelis hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT, yang sekaligus akan mempertimbangkan petitum PENGGUGAT No. 1.
8. Bahwa, berdasarkan KTK Short Data Employee dan Risalah Perundingan 1 tanggal 12 Mei 2006 yang diperkuat dengan anjuran Mediator Disnaker Kota Cilegon Provinsi Banten telah cukup membuktikan bahwa masa kerja dari PENGGUGAT sebagai Pekerja dari TERGUGAT CV Kartika yang telah berubah statusnya menjadi PT. Kartika Mitra Sejahtera telah lebih dari 2 (dua) tahun, atau rata-rata 4 (empat) tahun.
9. Bahwa, berdasarkan pasal 1 surat perjanjian kerja borongan antara Ir. Asep Rachmat selaku Direktur CV. Kartika dengan Teguh sebagai pekerja (*helper*) yang dibuat tanggal 25 Juli 2005 yang diperpanjang dengan surat perjanjian kerja borongan antara Ir. Asep Rachmat selaku Direktur CV. Kartika dengan Teguh Santoso sebagai pekerja (*Helper*) yang dibuat tanggal 4 Januari 2006, serta surat perjanjian kerja antara Neni Andriyani selaku Direktur PT. Kartika Mitra Sejahtera dengan Ade Suhendri selaku pekerja yang dibuat tanggal 19 Januari 2007, semuanya secara tegas telah membuktikan bahwa



hubungan kerja yang terjadi antara TERGUGAT CV. Kartika atau PT. Kartika Mitra Sejahtera dengan PENGGUGAT didasarkan atas **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**.

10. Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara CV Kartika maupun PT. Kartika Mitra Sejahtera (TERGUGAT) dengan pekerjanya (PENGGUGAT), tidak mencantumkan jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh, sehingga hal ini **tidak sesuai** dengan **persyaratan minimal** dari isi perjanjian kerja sebagaimana telah diatur dalam pasal 54 ayat (1) point b, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
11. Bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat antara TERGUGAT dengan PENGGUGAT yang dibuat tanggal 25 Juli 2005 dan tanggal 4 Januari 2006, masih menggunakan nama CV Kartika, padahal sejak tanggal 6 Juni 2005 CV. Kartika telah berubah dan meningkatkan statusnya menjadi PT. Kartika Mitra Sejahtera.
12. Bahwa berdasarkan dalil gugatan yang tidak dibantah oleh TERGUGAT dan berdasarkan beberapa hasil perundingan bipartit tanggal 12 Mei 2006, 18 Mei 2006 dan perundingan tripartit tanggal 21 Juni 2006 dan tanggal 6 Juli 2006, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh PENGGUGAT adalah pekerjaan yang **bersifat tetap** dan merupakan **bagian dari suatu proses produksi** serta dilakukan **selama lebih dari 3 (tiga) tahun berturut-turut**, sehingga hal ini tidak sesuai dengan pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
13. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka majelis berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh TERGUGAT dengan PENGGUGAT tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang yang berlaku, sehingga berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berubah menjadi **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu** atau **menjadi Pekerja Tetap TERGUGAT PT. Kartika Mitra Sejahtera**.
14. Bahwa TERGUGAT adalah perusahaan penyedia tenaga kerja (*labor supply*) yang mempekerjakan pekerjanya pada PT. Sankyu Indonesia Internasional sebagai perusahaan pemberi kerja, yang dibuktikan dengan surat perjanjian kerja antara PT. Sankyu Indonesia Internasional dengan CV. Kartika tanggal 8 Februari 2005 dan surat perjanjian antara PT. Sankyu Indonesia Internasional dengan PT. Kartika Mitra Sejahtera tanggal 1 Maret 2006.
15. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, telah terbukti bahwa **hubungan kerja** antara PT. Kartika Mitra Sejahtera sebagai perusahaan penerima kerja dengan PENGGUGAT sebagai pekerja telah dilakukan dengan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
16. Bahwa berdasarkan nota pemeriksaan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon terhadap PT. Kartika Mitra Sejahtera pada tanggal 28 Desember 2006, telah terbukti bahwa TERGUGAT PT. Kartika Mitra Sejahtera **tidak memberikan hak cuti** kepada PENGGUGAT sebagai pekerjanya dan upah yang dibayarkan kepada PENGGUGAT masih **dibawah Upah**

**Minimum Kota (UMK) Cilegon** tahun 2006, sehingga hal ini telah melanggar ketentuan pasal 90 ayat (1) dan pasal 93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

17. Bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan PENG-GUGAT yang tidak dibantah oleh TERGUGAT dan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh PENG-GUGAT, telah cukup menerangkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh PENG-GUGAT di PT. Sankyu Indonesia Internasional adalah pekerjaan yang **bersifat tetap** dan merupakan **bagian dari suatu proses produksi**, dilakukan **selama lebih dari 3 (tiga) tahun berturut-turut**, serta **tidak dilakukan secara terpisah** dengan kegiatan utamanya yang mana hal ini bertentangan dengan pasal 59 dan pasal 65 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KEP 220/MEN/X/2004,
18. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 65 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003; *perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
19. Bahwa pekerja PT. Kartika Mitra Sejahtera (PENG-GUGAT) **tidak membuktikan** bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja yang didapatkannya lebih rendah dari perlindungan dan syarat-syarat kerja yang diberikan oleh Pt. Sankyu Indonesia Internasional, namun demikian PENG-GUGAT **telah membuktikan** bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja

yang diterimanya adalah **lebih rendah** dari peraturan perundangan yang berlaku, sehingga berdasarkan ketentuan pasal 65 ayat (8) maka **demis hukum** status hubungan kerja antara pekerja/buruh (PENG-GUGAT) dengan perusahaan penerima pemborongan (PT. Kartika Mitra Sejahtera) **beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh (PENG-GUGAT) dengan perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT. Sankyu Indonesia Internasional.**

20. Bahwa oleh karena perusahaan pemberi kerja yaitu PT. Sankyu Indonesia Internasional **tidak termasuk dalam pihak yang digugat**, maka demis hukum hubungan kerja antara PENG-GUGAT dengan TERGUGAT PT. Kartika Mitra Sejahtera berubah menjadi hubungan kerja berdasarkan **perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau menjadi pekerja tetap TERGUGAT**, sehingga dengan demikian **pe-titum No. 1** PENG-GUGAT untuk diberikan surat pengangkatan terhadap 24 (dua puluh empat) orang pekerja sebagai pekerja dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu (permanen) pada PT. Kartika Mitra Sejahtera (TER-GUGAT) kiranya **layak untuk dikabulkan.**
21. Bahwa dengan diangkatnya PENG-GUGAT menjadi pekerja tetap TERGUGAT, maka sudah menjadi kewajiban TERGUGAT untuk memberikan atribut dalam bentuk tanda pengenal, pakaian kerja dan lain-lain yang dianggap perlu, yang mana hal tersebut dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
22. Bahwa selanjutnya majelis akan mempertimbangkan apakah TERGUGAT telah mel-

- kukan pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja dalam bentuk upah dan hak cuti yang diberikan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, yang mana ini akan sekaligus menjawab petitum PENGGUGAT No. 3.
23. Bahwa berdasarkan jawab menjawab antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, dan bukti-bukti yang diajukan PENGGUGAT maupun TERGUGAT tentang **nota pemeriksaan** atau **peringatan** oleh Disnaker Kota Cilegon tanggal 28 Desember 2006, majelis berpendapat bahwa telah terjadi **pelanggaran** dalam bentuk pemberian upah dan hak cuti yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT.
24. Bahwa tidak diberikannya hak cuti oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, didasarkan atas alasan bahwa pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja PT. Sankyu Indonesia Internasional kepada TERGUGAT hanya diberikan **berdasarkan kehadiran PENGGUGAT** sesuai bukti absensi yang diterbitkan oleh PT. Sankyu Indonesia Internasional.
25. Bahwa dalam surat jawaban TERGUGAT tertanggal 12 Januari 2007 atas nota pemeriksaan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon, TERGUGAT telah mengakui bahwa selama ini **cuti tidak diberikan** dan sekarang sedang diproses oleh pemberi kerja yaitu PT. Sankyu Indonesia Internasional.
26. Bahwa terhadap alasan tersebut majelis hakim kurang sependapat, karena di samping melanggar pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga tidak sesuai dengan ketentuan pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 yang menjelaskan bahwa ”*perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa buruh*” yang dalam hal ini adalah PT. Kartika Mitra Sejahtera, namun demikian biaya/upah yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menjalani masa cuti dapat dinegosiasikan atau dibebankan kepada pihak pemberi kerja (PT. Sankyu Indonesia Internasional) sebagai upah borongan per jam, karena bagaimanapun juga pihak **pemberi kerja** (PT. Sankyu Indonesia Internasional) **wajib menjamin** bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penyedia tenaga kerja, sekurang-kurangnya harus sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, sebagaimana ketentuan pasal 65 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003.
27. Bahwa terhadap petitum PENGGUGAT No. 3 yang minta agar hak cuti PENGGUGAT selama tahun 2005 dan tahun 2006 **diganti dengan uang**, maka majelis akan mempertimbangkannya.
28. Bahwa sesuai dengan pasal 79 ayat(2) butir c dan pasal 93 ayat (2) butir f UU No. 13 tahun 2003, bahwa hak atas cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus, dimaksudkan agar dipergunakan oleh pekerja untuk istirahat atau **tidak bekerja dengan tetap menerima upah**, sedangkan boleh tidaknya hak cuti diganti dengan sejumlah uang selama hubungan kerjama masih berlangsung, **tidak**

- diatur** dalam peraturan perundangan, tetapi **diatur dalam** perjanjian kerja (PK), Peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
29. Bahwa sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (4) butir a, bahwa hak cuti **dapat diganti dengan uang** dalam bentuk **uang pengganti hak**, apabila **telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)** terhadap pekerja.
30. Bahwa dalam perjanjian kerja yang dibuat antara PENGGUGAT dan TERGUGAT **tidak mengatur** masalah hak cuti PENGGUGAT, sedangkan PENGGUGAT maupun TERGUGAT tidak dapat menunjukkan keberadaan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, sehingga majelis berpendapat bahwa selama **hubungan kerjamasih berlanjut** hak cuti PENGGUGAT **tidak dapat diuangkan**, tetapi tetap harus diberikan dalam bentuk hari istirahat kerjadengan tetap menerima upah, yang dihitung sejak tanggal 6 Juni 2005 di mana TERGUGAT PT. Kartika Mitra Sejahtera mulai berdiri dan beroperasi, sehingga dengan demikian petitum PENGGUGAT No. 3 khusus tentang penggantian uang cuti haruslah dinyatakan **ditolak**.
31. Bahwa TERGUGAT telah membayar upah PENGGUGAT **di bawah nilai Upah Minimum Kota (UMK) Cilegon** pada tahun 2005 dan tahun 2006 dengan alasan bahwa sistem pengupahan mengacu pada kontrak antara TERGUGAT dengan Perusahaan pemberi kerja PT. Sankyu Indonesia Internasional, dengan sistem pembayaran berdasarkan Standard Overtime (SOT) dalam bentuk nilai **Rp./Jam**.
32. Bahwa terhadap alasan tersebut majelis kurang sependapat, karena di samping telah dijelaskan seperti uraian tentang cuti seperti tersebut di atas, juga berdasarkan isi kontrak antara TERGUGAT dengan PT. Sankyu Indonesia Internasional **pasal 14 menjelaskan bahwa**” apabila ada perubahan/ kenaikan Upah Minimum Kota/Provinsi dari Pemerintah selama masa perjanjian, kedua belah pihak telah bersepakat akan merubah perhitungan upah pada pasal 4 dalam surat perjanjian ini”.
33. Bahwa hubungan antara PT. Kartika Mitra Sejahtera dengan pemberi kerja PT. Sankyu Indonesia Internasional adalah hubungan bisnis **outsourcing** yang dilakukan berdasarkan perjanjian pemborongan sebagaimana diatur dalam pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, sedangkan hubungan antara TERGUGAT dengan PENGGUGAT adalah **hubungan kerja**, sehingga sudah selayaknya hak-hak normatif PENGGUGAT **diperhitungkan** dalam perjanjian pemborongan antara TERGUGAT dengan Perusahaan pemberi kerja PT. Sankyu Indonesia Internasional.
34. Bahwa UU No. 13 Tahun 2003 pasal 90 ayat (2) telah memberikan keringanan kepada pengusaha yang tidak mampu menanggung pembayaran Upah Minimum yang selanjutnya diatur lebih rinci dalam KEP-231/MEN/2003, namun demikian Majelis tidak melihat adanya upaya yang dilakukan oleh TERGUGAT untuk menempuh jalan tersebut.
35. Bahwa walau PENGGUGAT telah menyetujui dan menandatangani surat perjanjian kontrak kerja dengan TERGUGAT yang memuat

besarnya upah dan syarat-syarat kerjalainnya, namun demikian karenaisi kontrak tersebut bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 pasal 90 ayat (1), maka berdasarkan ketentuan pada pasal 54 ayat (2) dan pasal 19 UU No. 13 tahun 2003.

36. Bahwa selanjutnya majelis akan mempertimbangkan apakah tuntutan atas kurangnya upah PENGGUGAT tahun 2005 dan tahun 2006 masih berlaku atau sudah kedaluwarsa.
37. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 96 UU No. 13 tahun 2003 dan pasal 30 PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah: *"tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak"*.
38. Bahwa melalui gugatan tertanggal 18 Desember 2006, PENGGUGAT menuntut kekurangan upah mulai bulan Januari 2005 sampai dengan bulan Desember 2006, sehingga dengan demikian masa tenggang waktu tersebut **belum mencapai 2 (dua) tahun atau belum kedaluwarsa**.
39. Bahwa sebagai subyek hukum yang **mempunyai hak dan kewajiban** TERGUGAT PT. Kartika Mitra Sejahtera yang baru didirikan sejak tanggal 6 Juni 2005 hanya dapat dibebankan suatu kewajiban **sejak tanggal 6 Juni 20 05** atau selama 7 (tujuh) bulan selama periode tahun 2005.
40. Bahwa berdasarkan surat perjanjian kerja borongan antara TERGUGAT dengan PENGGUGAT tanggal 25 Juli 2005 dan slip gaji

PENGGUGAT bulan Juli 2005 telah cukup memberikan bukti.

41. Bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan petitum PENGGUGAT No. 2,4,5 dan 6 sekaligus, yang pada pokoknya memerintahkan TERGUGAT untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan UU No. 13 tahun 2003, khususnya tentang pengupahan sesuai UMK Kota Cilegon dengan sistem upah tetap (pasal 90 ayat 1), tetap membayar upah pada hari-hari libur (tidak bekerja) sesuai pasal 93 ayat (2), memberikan waktu istirahat dan hak cuti tahunan sesuai pasal 79 ayat (1) dan (2) dan pasal 7 ayat (1) KEP.102/MEN/VI/2004.
42. Bahwa UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan seluruh peraturan perundangan sebagai peraturan pelaksanaannya adalah ketentuan-ketentuan yang telah mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang berisi norma-norma kerja (*labor legislation*) dan bersifat imperatif atau dilaksanakan, serta bersifat makro minimal. Makro dalam arti mengikat semua perusahaan tanpa kecuali baik tempat, ukuran, jenis usaha maupun sifat badan hukum. Sedangkan minimal berarti tidak boleh lebih rendah atau dikurangi.
43. Bahwa PENGGUGAT selaku pekerja, TERGUGAT selaku Pengusaha dan penerima kerja, serta PT. Sankyu Indonesia Internasional selaku pemberi kerja adalah pihak-pihak yang terkait dengan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga harus dilaksanakan seluruh ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya.

44. Bahwa petitum PENGGUGAT No. 2,4,5 dan 6 adalah hal-hal **normatif** yang seharusnya dilaksanakan atau dipenuhi oleh TERGUGAT selaku penerima kerja dan PT. Sankyu Indonesia Internasional sebagai pemberi kerja, sehingga Majelis berpendapat bahwa petitum PENGGUGAT No. 2,4,5 dan 6 **tidaklah berlebihan** dan **patut untuk dikabulkan**.
  45. Bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan biaya perkara merupakan petitum PENGGUGAT No. 7.
  46. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: "*Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperaka tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), dan oleh karena nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut maka biaya perkara akan dibebankan kepada Negara.*
2. Memerintahkan TERGUGAT untuk mengangkat PENGGUGAT (24 orang) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sebagai pekerja tetap TERGUGAT, serta memberikan atribut yang berupa tanda pengenal dan pakaian kerja;
  3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kekurangan upah PENGGUGAT tahun 2005 dan tahun 2006 sebesar Rp. 78.999.456 (Tujuh puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh sembilan ribu empat ratus lima puluh enam rupiah);
  4. Memerintahkan TERGUGAT untuk melaksanakan atau memenuhi hak-hak normatif pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, khususnya hak atas upah minimum, hak cuti, upah lembur dan ketentuan normatif lainnya;
  5. Menyatakan biaya perkara ini dibebankan kepada Negara;
  6. Menolak gugatan PENGGUGAT selain dan selebihnya.

### **Putusan Hakim**

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas maka berdasarkan dalil-dalil yang diajukan oleh PENGGUGAT beserta bukti-bukti yang diajukannya serta keterangan-keterangan yang disampaikan oleh TERGUGAT telah didengar dan dikumpulkan oleh Majelis hakim sebagai bahan pertimbangannya, maka setelah mengadakan musyawarah, Majelis Hakim menjatuhkan putusan yang dalam diktumnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk sebagian;

### **Analisa Atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Perselisihan Hak (Studi Kasus PT. Kartika Mitra Sejahtera)**

Bahwa, gugatan Penggugat mengenai perselisihan hak yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang adalah tepat dan benar. Mengingat setelah para pihak mengupayakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dengan bantuan mediator melalui upaya mediasi hubungan industrial tidak berhasil. Subsistensi dari perselisihan hak tersebut adalah menyangkut sengketa mengenai pelaksanaan ketentuan-ke-

tentuan normative yang terdapat dalam ketentuan perundang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai yuridiksi dalam memeriksa dan memutus sengketa hubungan industrial, yang mana mengenai perselisihan hak dapat diperiksa dan diputus di tingkat pertama, dan apabila para pihak ada yang kurang puas dapat melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, sedangkan untuk perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dilakukan upaya hukum lain. Jadi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan upaya hukum pertama dan terakhir.

Bahwa dalam Perjanjian Kerja, Penggugat telah menyetujui dan menandatangani Surat Perjanjian Kontrak Kerja dengan Tergugat yang memuat besarnya upah dan syarat-syarat kerja lainnya, namun karena isi kontrak tersebut bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1), maka berdasarkan ketentuan pasal 54 ayat (2) dan pasal 91 ayat (1) dan ayat (2), maka perjanjian tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangan hukum dan dalam amar putusannya Nomor 53/G/2006/PHI.SRG, tertanggal 13 Maret 2007 dengan memperhatikan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengabulkan

gugatan Penggugat (24 pekerja) sebagian adalah tepat, namun tidak konseksuen dengan pertimbangan hukum yang dikemukakan. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam salah satu amar Putusannya juga tidak mengabulkan uang pengganti hak cuti sesuai dengan peraturan perundangan. Karena berdasarkan pasal 79 ayat (2) butir c dan pasal 93 ayat (2) butir f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa hak cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja diberikan setelah selama 12 (dua belas) bulan **secara terus menerus**, dimaksudkan agar dipergunakan oleh pekerja untuk istirahat atau **tidak bekerja dengan tetap menerima upah**, sedangkan mengenai permohonan hak cuti diganti dengan uang selama hubungan kerja masih berlangsung **tidak diatur** dalam peraturan perundangan, tetapi **diatur dalam** Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Bahwa dalam Perjanjian Kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat **tidak mengatur** masalah hak cuti Penggugat, mengingat kedua belah pihak (Penggugat maupun Tergugat) tidak dapat menunjukkan keberadaan Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga Hakim beranggapan bahwa selama hubungan kerja masih berlanjut hak cuti Penggugat tidak dapat diganti dengan uang, tetapi tetap harus diberikan dalam bentuk hari istirahat kerja dengan tetap menerima upah, yang dihitung sejak tanggal **6 Juni 2005** di mana Tergugat PT. Kartika Mitra Sejahtera mulai berdiri dan beroperasi, sehingga dengan demikian petitum Penggugat No. 3 khusus tentang penggantian uang cuti dinyatakan **ditolak**. Dalam pasal 156 ayat (4) butir a, disebutkan bahwa hak cuti

**dapat diganti dengan uang** dalam bentuk **uang pengganti hak**, apabila **telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)** terhadap pekerja

Hakim dalam mengambil Putusannya juga mempertimbangkan bahwa berdasarkan pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah “*tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak*”.

Penggugat dalam gugatannya kepada Tergugat PT. Kartika Mitra Sejahtera menuntut kekurangan upah mulai bulan Januari 2005 sampai dengan bulan Desember 2006, sehingga dalam hal ini masa tenggang waktu belum kedaluwarsa. Akan tetapi Hakim dalam salah satu pertimbangannya berpendapat lain, bahwa subyek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban, yaitu Tergugat PT. Kartika Mitra Sejahtera yang baru berdiri dan beroperasi sejak tanggal 6 Juni 2005, dari status sebelumnya CV. Kartika, berdasarkan pasal 7 ayat (6) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, PT. Kartika Mitra Sejahtera telah memperoleh status badan hukum atau *legal entity* yang berkuasa mutlak baik sebagai penggugat maupun tergugat di depan pengadilan. Sehingga Tergugat hanya dibebani hak dan kewajibannya terhitung sejak 6 Juni 2005 merupakan Putusan yang tidak adil untuk Penggugat.

Hakim dalam amar Putusannya juga memerintahkan kepada Tergugat PT. Kartika Mitra Sejahtera untuk mengangkat Penggugat (24 pekerja) dari Perjanjian Kerja Tertentu (PKWT) menjadi

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pegawai tetap, serta memberikan atribut yang berupa tanda pengenalan dan pakaian kerja. Hal tersebut sesuai dengan pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi syarat tersebut di atas **demihukum** menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Didasarkan pula bahwa berdasarkan Data Employee dan Risalah Perundingan 1 tanggal 12 Mei 2006 yang diperkuat dengan anjuran Mediator Disnaker Kota Cilegon, bahwa masa kerja Penggugat sebagai pekerja Tergugat CV Kartika yang berubah statusnya menjadi PT. Kartika Mitra Sejahtera telah lebih dari 2 (dua) tahun atau rata-rata 4 (empat) tahun. Jadi seharusnya hakim dalam memutus perkara ini juga harus meng-hukum Tergugat PT. Kartika Mitra Sejahtera untuk membayar kekurangan upah kepada Penggugat (24 pekerja) terhitung sejak 1 Januari 2005 sesuai dengan Petitum Penggugat nomor 3 dan nomor 4.

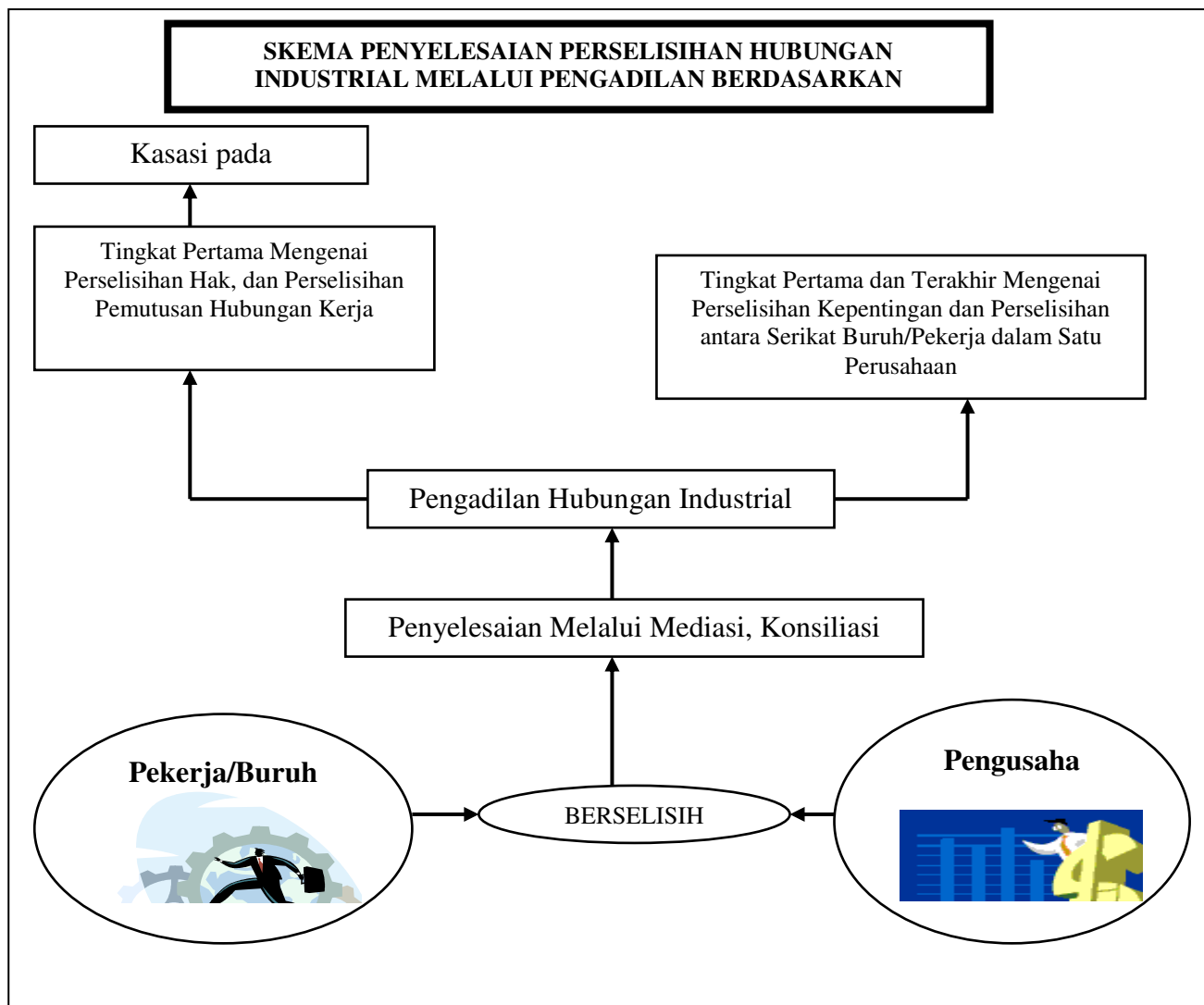
Berdasarkan kesimpulan penulis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara ini walau telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun dalam mengemukakan pertimbangannya ada yang rancu atau tidak konsisten. Dalam pengambilan keputusan, yang mana Hakim hanya mengabulkan gugatan Penggugat kepada Tergugat PT. Kartika Mitra Sejahtera untuk memenuhi hak dan kewajibannya terhitung sejak tanggal **6 Juni 2005**, hal tersebut terlihat pada salah satu pertimbangannya pada halaman 294 alinea ke-4 Putusan Nomor 53/G/2006/PHI.SRG telah disebutkan bahwa masa kerja Penggugat sebagai pekerja Tergugat CV Kartika



yang berubah statusnya menjadi PT. Kartika Mitra Sejahtera telah lebih dari 2 (dua) tahun atau rata-rata 4 (empat) tahun. Sedangkan pada halaman 300 alinea ke-8 dalam pertimbangannya disebutkan bahwa sebagai subyek hukum yang **mempunyai hak dan kewajiban**, Tergugat PT, Kartika Mitra Sejahtera yang baru didirikan sejak tanggal 6 Juni 2005 **hanya dapat** dibebankan suatu kewajiban **sejak tanggal 6 Juni 2006** atau selama 7 (tujuh bulan) selama periode tahun 2005. Hal ini tentunya akan menimbulkan rasa tidak puas terhadap pihak yang merasa dirugikan/pihakyang dikalahkan.

Dalam hal gugatan Penggugat pada petitum Nomor 7, Majelis Hakim tidak dapat mengabulkannya, karena berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI): *“Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah)”*, dan oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut maka biaya perkara akan dibebankan kepada Negara.

#### Skema PPHI berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004



## **Kesimpulan**

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) atas PENGGUGAT (24 Pekerja) yang beralih demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perhitungan mengenai kekurangan pembayaran upah dan hak cuti, yang diputus Pengadilan Hubungan Industrial Serang Nomor 53/G/2006/PHI.SRG tidak sesuai sebagaimana diatur oleh ketentuan tentang upah dan hak cuti dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **Daftar Pustaka**

- Abdul Hakim, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Agus Suprayogi, “Diktat Kuliah Hukum Perburuhan”, Fakultas Hukum Indonusa Esa Unggul, Jakarta, 2007.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, “Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 1 angka 1.
- Indonesia, “*Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*”
- Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.
- Lalu Husni, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, edisi revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Rosa T. Pangaribuan, “Azas Kebebasan Berkontrak dan Batas-batasnya dalam Hukum

Perjanjian”, (On-Line), <http://www.theceli.com/index>, diakses 8 Agustus 2008.

- R. Subekti,SH dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Weetboek)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2006.
- Subekti dan R. Tjitrosudibio, “Kitab Undang-undang Hukum Perdata [*Burgerlijk Wetboek*]”, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.