

**Analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor
29PK/PDT.SUS/2010 tentang Perjanjian Kerja di PT XXX
dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan Junto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Analysis of the Supreme Court Decision Number 29PK / PDT.SUS/2010 Concerning
Agreement in PT XXX Linked with Law Number 13 of 2003 Concerning Employment
Law Number Junto 2 2004 on Settlement of Disputes Industrial Relations

¹Aldi Rivaldi Kusniawan

¹*Prodi Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹arivaldik@gmail.com*

Abstract. The employment agreement is an agreement where first party (workers / laborers), committed themselves to work for a salary and the second party which is an employer / employers are committed to hiring workers by paying salary. The working relationship established after work agreements between employers with workers/laborers. This study aims to determine how the employment agreement against foreigners in PT. XXX according to Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. This research was conducted using the method of juridical normative research specifications were used in this research is descriptive analysis that describes the study of law regarding employment agreements associated with the legislation in force and legal theories that support. Based on the survey results revealed that the employment agreement entered into by PT XXX and XXX which is the Foreign Workers (TKA) are not in accordance with the legislation in force today. The employment agreement must be made in Indonesian language and using Latin letters as provided in Pasal 57 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. A work agreement for a specified time that do not use Latin letters Indonesian and change the status of a particular time work agreement become a work agreement for an unspecified time as stipulated in Pasal 57 ayat (2). So the decision of the judge in case No. 29PK/ PDT.SUS/2010 regarding the employment agreement can not be a reference or jurisprudence.

Keywords: Employment, Industrial Relations, Employment Agreement.

Abstrak. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah. Hubungan kerja terjalin setelah adanya perjanjian kerja antara penusaha dengan pekerja/buruh yang disepakati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja terhadap orang asing di PT. XXX menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yang menggambarkan kajian hukum mengenai perjanjian kerja dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori-teori hukum yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perjanjian kerja yang disepakati oleh PT XXX dan XXX yang merupakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Perjanjian kerja haruslah dibuat dalam bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin merubah status perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (2). Sehingga putusan hakim dalam perkara Nomor 29PK/PDT.SUS/2010 mengenai mengenai perjanjian kerja tidaklah dapat menjadi sebuah acuan atau yurisprudensi.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Hubungan Industrial.

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia ini, tidak dapat dihindari adanya penggunaan tenaga kerja asing. Pada prinsipnya penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal, yakni mereka (Tenaga Kerja Asing) yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa skill dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of know how*.

Indonesia telah mengatur perjanjian kerja ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang mana dalam pasal 1 Angka 14 memberikan definisi bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Pada perkembangannya saat ini banyak sekali perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja asing yang tidak layak dan memenuhi syarat syarat dalam perjanjian kerja melakukan hubungan kerja, hal ini dakeranakan adanya ketidaktahuan dan kesengajaan baik yang dilakukan pengusaha maupun pekerja/buruh.

Perjanjian kerja yang disepakati bersama TKA banyak terjadi tanpa menggunakan bahasa Indonesia melainkan bahasa Inggris sehingga nantinya apabila terjadi permasalahan di kemudian hari akan berdampak merugikan bagi pengusaha/pemberi kerja maupun bagi negara Indonesia.

Salah satunya adalah kasus yang dialami oleh NMF (XXX) pria berkewarganegaraan Inggris yang pada awalnya menjalin hubungan kerja dengan PT HMS (PT XXX) dengan perjanjian kerja tertanggal 23 Juni 1997 perjanjian kerja tersebut mengatur lamanya pekerjaan selama 3 Tahun hingga 23 Juni 2000. Setelah masa kerja XXX telah habis paa pihak tidak melakukan pembaharuan perjanjian kerja secara tertulis namun para pihak tetap menjalankan kewajibannya sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh. Namun, setahun sebelum masa kerja yang dijanjikan habis XXX di PHK dengan sepihak oleh perusahaan. Maka dari itu XXX melakukan langkah langkah hukum untuk menuntut hak nya.

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis yaitu dapat menambah bahan kepustakaan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja dan diharapkan dapat memberikan ide-ide dasar dalam bentuk pemikiran baru dalam permasalahan perdata khususnya perjanjian kerja dan penelitian ini diharapkan menjadi referensi bahan hukum perdata serta kegunaan secara praktis yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat secara umum bagi kalangan dibidang hukum perdata dan memberikan masukan bagi para pihak, praktisi hukum yang menangani perkara ketenagakerjaan.

B. Landasan Teori

Definisi perjanjian telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1313, yaitu bahwa “perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”¹. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan kata *overeekomst* dalam bahasa Belanda. Kata *overeekomst* biasanya diterjemahkan juga menjadi kata perjanjian. Maka dari itu persetujuan dalam Pasal 1313 KUH Perdata tersebut sama artinya dengan perjanjian. Pasal 1601 KUH Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa

¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.²

Sebuah perjanjian kerja dapat dianggap sah, jika segala hal dalam perjanjian tersebut telah memenuhi syarat materiil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan pasal 60 UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (pasal 54 dan 57 UU Ketenagakerjaan)

berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar³:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang dijanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesesuaian, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi dimanaperjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat di batalkan. Artinya, salah satu pihak yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian kerja itu diabatalkan oleh hakim. Kemudian, apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang pengadilan.⁴

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).⁵

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang perlu diperhatikan antara lain⁶:

1. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap 2 (dua). Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
2. hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang meneurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
3. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
4. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
5. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
6. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
7. Upah dan syarat syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

²Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, Hlm. 6-7

³Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti , Bandung, 2014, Cet-4, Hlm. 50.

⁴*Ibid.*

⁵Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* , Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 48.

⁶Abdul Khakim, *Loc. Cit*, Hlm, 58.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar maka terhadap huruf a – f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Dalam hubungan industrial terkadang perselisihan tidak dapat dihindari, maka dari itu para pihak yang berselisih haruslah saling menjaga dan menghormati antar sesama demi menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi. Berikut adalah ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah⁷:

1. a. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah atau mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. b. Apabila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam empat tahap. Yaitu:⁸

1. Bipartit
2. Konsiliasi atau Arbitrase
3. Mediasi
4. Pengadilan Hubungan Industrial

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tercantum dalam Pasal 57 (2) yang menyebutkan:

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

Hubungan kerja antara PT XXX dan XXX merupakan hubungan kerja waktu tertentu karena sesuai dengan ketentuan pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan hubungan kerja untuk TKA hanya dimungkinkan sebagai hubungan kerja tidak tetap dan hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak menggunakan bahasa Indonesia maka statusnya berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap. Hal tersebut bertentangan atau tidak sesuai dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sebagaimana yang diamanatkan UUD 1945, UU Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang berkaitan.

Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 29/PK/PDT.SUS/2010 hakim memutus dengan mengesampingkan pasal 24 (4) UU Ketenagakerjaan bahwa TKA

⁷ Abdul Khakim, Op. Cit, Hlm. 148

⁸ *Ibid.*

hanya dapat menjadi pekerja tidak tetap atau PKWT dan kemudian hakim secara kaku menafsirkan Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Dengan kata lain hakim agung dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa hubungan hukum antara PT XXX dan XXX berubah dari hubungan kerja waktu tertentu menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu, maka XXX dianggap sebagai pekerja tetap yang layak mendapatkan kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian biaya pengembalian ke negara asal XXX.

D. Kesimpulan

Hubungan kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang dalam perjanjian kerjanya tidak menggunakan bahasa Indonesia tetap sah dan berlaku bagi para pihak, karena pada dasarnya perjanjian telah memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. PKWT yang tidak dibuat sesuai dengan ketentuan pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut mengakibatkan PKWT tersebut dianggap sebagai PKWTT, akan tetapi khusus PKWT bagi TKA berlaku *lex specialis* yang berbeda dengan PKWT bagi tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut dikarenakan secara historis dan tujuan pembentukan pasal-pasal mengenai TKA dalam UU Ketenagakerjaan tidak sama dengan tenaga kerja lokal.

Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 29PK/PDT.SUS/2010 menggunakan penafsiran yang rigid dan gramatikal atas ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu apabila TKA yang PKWT-nya dibuat tidak sesuai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan status hukum dari TKA tersebut berubah dari tidak tetap menjadi pekerja tetap.

E. Saran

Saran Teoritis

1. Hendaknya hakim tidak menggunakan putusan Mahkamah Agung Nomor 29PK/PDT.SUS/2010 sebagai acuan yurisprudensi, dikarenakan putusan tersebut tidak mengakomodir cita-cita dan perlindungan bagi tenaga kerja lokal dan tidak pula sesuai dengan landasan UUD 1945.
2. Pemerintah merevisi UU Ketenagakerjaan agar mengakomodir permasalahan mengenai perjanjian yang berkaitan dengan TKA atau membuat peraturan yang merupakan *lex specialis* dari UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

Saran Praktis

1. Pengusaha/pemberi kerja sebaiknya lebih detail memperhatikan mengenai isi dan ketentuan dalam perjanjian kerja serta menaati peraturan-peraturan yang berkaitan dengan hal perjanjian dan atau hubungan kerja agar kelak di kemudian hari tidak terjadi perkara atau perselisihan antara pihak pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh
2. Tenaga kerja asing yang akan bekerja di wilayah hukum Indonesia hendaknya mencari tahu dan memahami peraturan-peraturan yang ada di Indonesia karena TKA akan tunduk dan menggunakan hukum yang berlaku di Indonesia jika terjadi suatu perselisihan atau perkara.

Daftar Pustaka

Buku:

Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, Cet-4.

Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Peraturan Perundang-undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

