

Analisis terhadap Putusan Nomor 467k/Pdt.Sus-Phi/2012 Mengenai Pengusaha yang Melanggar Perjanjian Kerja dalam Penentuan Upah Minimum Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ayunil Hidayati, Deddy Effendi

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

ayunil94@gmail.com, deddyeffendi60@yahoo.com

Abstract— This thesis study is about violations committed by business owners to their employees, such violations are in the form of wages below the minimum wage. On the basis of these problems the authors want to formulate these problems with the aim of finding out the District Court's Decision Number 467 K / Pdt. SUS-PHI / 2012 in terms of Law No. 13 of 2003 and to find out the legal consequences of deviations from work agreements that harm workers at PT . X Malang is connected with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

The research method used is normative juridical method which studies and examines primary and secondary legal materials deductively by analyzing each of the applicable laws and regulations, principles, theories, and conceptions related to the deviation between the rights and obligations performed by the employer to his/her employees as per law number 13 of 2003 on employment.

The problem described is that the Defendant did not implement the matters regulated by Article 164 paragraph (3) of the Manpower Act, so that the Plaintiff demanded justice. Not only that, the Plaintiff should also sue because the Defendant has violated the rules of Article 90 paragraph (1) so that the Defendant can be sentenced according to Article 185 paragraph (1). And for all the arguments that have been submitted then arises due to the law which is to punish the Defendant to pay all losses that have arisen due to treatment that is not in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Labor.

Keywords— *violations, agreements, minimum wages.*

Abstrak— Kajian skripsi ini adalah tentang pelanggaran yang dilakukan oleh pemilik usaha kepada karyawannya, pelanggaran tersebut berupa pemberian upah dibawah upah minimum. Atas dasar permasalahan tersebut penulis ingin merumuskan permasalahan tersebut dengan tujuan Untuk mengetahui Putusan Pengadilan Negeri Nomor 467 K/Pdt.SUS-PHI/2012 ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Untuk mengetahui akibat hukum dari penyimpangan terhadap perjanjian kerja yang merugikan pekerja di PT. X Malang dihubungkan dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode Yuridis Normatif yang mempelajari dan meneliti bahan-bahan hukum primer dan sekunder secara deduktif dengan menganalisa setiap peraturan perundang-undangan, asas, teori, dan konsepsi yang berkaitan dengan penyimpangan antara hak dan kewajiban yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerjanya seperti pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Permasalahan yang diuraikan adalah Tergugat tidak melaksanakan hal-hal yang telah diatur oleh Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang ketenagakerjaan, sehingga Penggugat menuntut keadilan. Tidak hanya itu, seharusnya Penggugat juga menuntut karena Tergugat telah melanggar aturan Pasal 90 ayat (1) sehingga Tergugat dapat dijatuhi hukuman sesuai Pasal 185 ayat (1). Dan atas semua dalil-dalil yang telah disampaikan lalu timbul lah akibat hukum yaitu menghukum Tergugat untuk membayar semua kerugian yang telah timbul atas perlakuannya yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci— *pelanggaran, perjanjian, upah minimum.*

I. PENDAHULUAN

Menurut Konstitusi Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat(2) dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pernyataan dalam Pasal tersebut menunjukkan bahwa negara wajib menjamin agar seluruh rakyat dapat hidup layak, menjamin kesejahteraan seluruh rakyatnya dan ikut andil untuk memenuhi hak-hak dari rakyatnya.

Dari berbagai potensi yang dimiliki manusia, manusia dapat mengembangkan segala potensi tersebut menjadi sesuatu yang memiliki nilai baik nilai materiil ataupun immateriil. Nilai materiil yang dimaksud merupakan nilai yang memiliki daya jual yang dapat membuahkan sesuatu yang disebut upah.

Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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. upah tersebut harus sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh pemerintah atau biasa kita sebut dengan upah minimum.

Sebelum mempekerjakan pekerja atau buruh, para pengusaha atau pemberi kerja biasanya melakukan suatu perjanjian sesuai KUHPPerdata Pasal 1601 huruf a yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah Perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, kewajiban para pihak.” Atas dasar tersebut para pihak harus saling bisa menempatkan diri kepada peraturan-peraturan yang berlaku agar terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak.

Namun disamping hal tersebut tentu ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja seperti pada Putusan Pengadilan Negeri Nomor 467 K/Pdt.SUS-PHI/2012. Penggugat adalah karyawan perusahaan PT. X Malang, dan tergugat adalah PT. X Malang. Pada putusan ini Penggugat diberi upah dibawah nilai minimum oleh Tergugat, namun pada hasil putusan permohonan Penggugat ditolak oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya karena pada gugatan sebelumnya Penggugat tidak melakukan perundingan Bipartit antara Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Tingkat Provinsi Jawa Timur (Penggugat) dengan Perusahaan (Tergugat). Dan tidak seharusnya Penggugat kembali mengajukan gugatan yang sama dengan menunjuk kuasa hukum yang berbeda. Namun Penggugat kurang puas sehingga melakukan upaya hukum Kontra Memori Kasasi.

II. LANDASAN TEORI

Menurut R. Wirjono Projodikoro, ”perjanjian merupakan perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antaradua pihak, dalam hal mana satu pihak berjanji untuk melaksanakan sesuatuh, sedang pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan janji itu”

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan mengenai syarat sahnya perjanjian pada Pasal 1320 KUHPPerdata, meliputi: Sepakat mereka yang mengikat dirinya; Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; Suatu hal tertentu; suatu sebab yang halal. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara Pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban keduabelah pihak”.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c. Upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan, yang wujudnya dapat bermacam-macam yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap oranglain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya. Menurut Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1 “Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.”

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mahkamah Agung memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara: PT. KASIN, yang berkedudukan di Jalan Peltu Sujono No. 25 Malang, dalam hal ini memberi kuasa kepada kuasa hukumnya Diana Indah Nursanti, SH., Advokat, berkantor di Jalan Mayjend Sungkono Komplek Darmo Park I Blok III C-18 Surabaya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 30 Desember 2011. Pemohon yang sebelumnya disebut sebagai tergugat m e l a w a n yang selanjutnya disebut Tergugat:

Sawal Riadi, bertempat tinggal di Jalan Kolonel Sugiono 8 / 31 Kecamatan Sukun Malang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Misdi Sw, M. Sholikin, Supriono, Mashudi, selaku Pengurus Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit SPSI Provinsi Jawa Timur, berkantor di Jalan Basuki Rahmat No. 119 - 121 Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 21 Oktober 2011. Termohon Kasasi dahulu Penggugat Dalam hal ini Mahkamah Agung tersebut telah membaca surat-surat yang bersangkutan bahwa dari surat-surat

tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat,

Dari hasil penelitian sesuai putusan tersebut, terdakwa tidak mengindahkan kewajiban-kewajiban yang telah tertuang pada perjanjian seperti pemerian upah minimum dan pesangon sehingga penggugat memberikan gugatan gugatan dan rangkaian penggantiann kerugian berupa uang namun Tergugat mengajukan kasasi. Berdasarkan hal tersebut maka pengadilan membatalkan putusan sebagai berikut:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. KASIN tersebut; Memperbaiki amar putusan Pengadilan Negeri Surabaya No.212/G/2011/PHI.Sby tanggal 26 Maret 2012, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :

Menolak gugatan provisi Penggugat :

Dalam Eksepsi :

Menolak eksepsi Tergugat ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp.32.401.668,- (tiga puluh dua juta empat ratus satu ribu enam ratus enam puluh delapan Rupiah), dengan perhitungan, sebagai berikut:
 -Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp.}1.006.263 = \text{Rp.}18.112.734,-$
 -Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp.}1.006.263 = \text{Rp.}10.062.630,-$
 -Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp.}28.175.364 = \text{Rp.}4.226.304,-$
 Jumlah = Rp. 32.401.668,- (tiga puluh dua juta empat ratus satu ribu enam ratus enam puluh delapan Rupiah)
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 30 November 2011 ;
4. Membebaskan biaya perkara dalam perkara ini kepada Negara ;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

IV. KESIMPULAN

Putusan Nomor 467K/Pdt.SUS-PHI/2012 mengemukakan mengenai permasalahan pemberian upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota Malang. Penggugat merupakan karyawan yang telah bekerja dan memiliki masa kerja 28 tahun. Selama masa kerja, gaji Penggugat tidak sesuai dengan Upah Minimum yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kota Malang dan tidak pernah mendapatkan slip gaji dari Tergugat bahkan Penggugat diberhentikan oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas dan semenjak diberhentikan Penggugat tidak mendapat upah dan belum ada keputusan mengenai penghentian kerja

sampai amar putusan ini dikeluarkan.

Pada kasus tersebut dapat dibuktikan bahwa Perusahaan memberi gaji dibawah minimum sehingga menimbulkan kerugian bagi pekerjanya. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut tentu bertentangan dengan peraturan-peraturan yang berlaku sehingga menimbulkan akibat hukum bagi perusahaan.

Putusan Nomor 467K/Pdt.SUS-PHI/2012 yang telah dikaji mengenai pengusaha yang melanggar perjanjian kerja dalam penentuan upah minimum sudah sesuai dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 90 ayat (1) dan 164 ayat (3) sehingga hakim memberikan putusan secara tepat agar hak-hak pekerja terpenuhi dan menimbulkan efek jera agar tidak ada lagi pelanggaran perjanjian kerja.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah disampaikan kepada Majelis hakim beserta bukti-bukti yang akurat maka gugatan penggugat seluruhnya dikabulkan. Akibat hukum yang timbul yaitu menghukum Tergugat untuk membayar semua kerugian yang timbul atas perlakuan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

V. SARAN

Seharusnya penasihat hukum Penggugat bisa lebih teliti agar Penggugat bisa lebih mendapatkan hak-haknya. Maka dari itu setiap manusia harus bisa memahami hak dan kewajibannya namun tidak menutup kemungkinan ada yang tidak memenuhi antara hak dan kewajiban. Untuk pengusaha dan pekerja sebaiknya mengutamakan dan memahami isi dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai acuan agar dapat memenuhi hak dan kewajiban antara perusahaan/pengusaha dan pekerja sehingga tidak terlibat dalam perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Undang-Undang Dasar 1945 setelah amandemen
- [2] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- [3] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [4] Direktorat Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Putusan Mahkamah Agung Nomor 467K/Pdt.Sus-PHI/2012*