

TINJAUAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Alita D. Ramos, SH

I. PENGANTAR

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) kerap mendapat tentangan dari para pekerja/serikat pekerja dengan berbagai aksinya, antara lain dengan menyuarakan penghapusan sistem kontrak karena dinilai sebagai bentuk perbudakan baru di zaman modern yang sangat merugikan bagi para pekerja. PKWT dalam masyarakat umum lebih dikenal dengan kontrak kerja. Pekerja/serikat pekerja melakukan pertentangan terhadap kontrak kerja karena adanya penilaian bahwa sistem kontrak kerja hanya membuat para pekerja dalam posisi tawar yang lebih rendah dari para pengusaha/pemberi kerja, dimana dalam praktiknya memang sering terjadi pelanggaran. Pelanggaran-pelanggaran ini kemudian menimbulkan permasalahan yang kemudian berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial timbul karena adanya kelalaian dan/atau pelanggaran dalam hal pemenuhan syarat-syarat, baik pada saat pembuatan, perpanjangan, ataupun pembaharuan kontrak kerja.

Banyak pelanggaran tersebut diselesaikan hingga tahap litigasi, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pelanggaran sehubungan kontrak kerja adalah mengenai jangka waktu serta jenis dan sifat atau kegiatan yang dipekerjakan, dimana pengusaha/ pemberi kerja kurang memperhatikan mengenai ketentuan-ketentuan tersebut. Pelanggaran-pelanggaran dalam hubungan kerja dapat mengganggu keharmonisan hubungan kerja antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian (perdata) pada umumnya, dimana sama-sama memiliki 2 (dua) syarat penting, yaitu: syarat subjektif dan syarat objektif. Perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk-bentuk pelanggaran dalam perjanjian kerja, khususnya PKWT, baik dalam pembuatan, perpanjangan, dan/atau pembaharuannya, antara lain: tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia; dalam PKWT disyaratkan adanya masa percobaan kerja; PKWT diadakan untuk jenis-jenis pekerjaan yang sifatnya permanen atau tetap; pada saat akan diadakan pembaharuan, tidak terpenuhi syarat tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari; serta yang paling banyak terjadi adalah mengenai jangka waktu PKWT yang hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun kerap dilakukan menyimpang oleh para pengusaha/pemberi kerja. Akibat hukum dari pelanggaran-pelanggaran tersebut adalah demi hukum PKWT beralih menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pengaturan mengenai PKWT dijabarkan lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004).

Selain dari pelanggaran dan/atau ketidaksesuaian terhadap peraturan-peraturan bidang ketenagakerjaan sebagaimana telah disebutkan di atas,

juga terdapat suatu konflik yang timbul dalam hubungan kerja, baik yang tercipta dari pihak pengusaha/pemberi kerja atau dari pekerja. Konflik dalam hubungan kerja tersebut diantaranya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan hak.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004) terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Apabila perselisihan hak/perselisihan kepentingan diajukan secara bersama dengan perselisihan PHK maka yang terlebih dahulu diputus adalah perkara perselisihan hak/perselisihan kepentingan.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Sesuai judul tulisan ini, kami mengambil dan membahas Putusan Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST dan Putusan MA Nomor: 189 K/Pdt.Sus/2008, yang menyangkut perselisihan PHK oleh karena PKWT berakhir. Dari putusan tersebut ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, yaitu *kewenangan mengadili (kompetensi pengadilan), perselisihan hak, perselisihan PHK, penetapan berakhirnya hubungan kerja, masa kerja, besarnya upah sebulan, uang pesangon, dan upah proses*.

Pada tulisan ini, para pihak yang berpekar disebut dengan X dan Y. Penggugat disebut dengan "X" dan Tergugat disebut dengan "Y".

II. PERTIMBANGAN HUKUM

A. Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Putusan Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST)

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Tergugat meskipun tidak secara eksplisit mengajukan eksepsi, namun dalam daili jawabannya telah terlebih dahulu mengajukan keberatan jika perselisihan ini diadili di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengingat lokasi kerja dan perselisihan ini terjadi di wilayah Sumatera Selatan.

Keberatan Tergugat ini memiliki dasar hukum yakni dalam Pasal 81 UU No. 2 tahun 2004;

Menimbang, berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak, memang terbukti tempat Penggugat melakukan pekerjaannya bukan di wilayah hukum DKI Jakarta melainkan di Suban 2 Gas Project;

Menimbang, bahwa meskipun demikian berdasarkan surat penawaran kerja dari Tergugat kepada Penggugat (bukti T-1), Majelis berpendapat pengaturan kerja Penggugat ditentukan langsung oleh manajemen Tergugat yang berada di Jakarta. Selain itu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat, dinyatakan tempat Penggugat diterima bekerja pada Tergugat adalah di Pekanbaru untuk bekerja di Suban 2 Gas Project, sementara lokasi Tergugat berdomisili dan tempat ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut adalah di Jakarta;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti di persidangan Majelis berpendapat meskipun lokasi atau tempat Penggugat bekerja adalah di wilayah hukum Sumatera Selatan, namun terdapat fakta-fakta yang menentukan antara lain: tempat perjanjian kerja, perintah penugasan kerja terhadap Penggugat dilakukan oleh manajemen yang berada di Jakarta.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut Majelis berpendapat dalam perselisihan ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat memiliki faktor-faktor yang berlangsung di wilayah hukum DKI Jakarta. Berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis berpendapat Penggugat berhak mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terhadap Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atau dengan kata lain, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa dan mengadili perselisihan ini;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mengajukan dua perselisihan, yakni perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 86 UU 2 tahun 2004 Majelis terlebih dahulu akan memeriksa dan mengadili perselisihan hak sebelum memeriksa dan mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Perselisihan Hak

Menimbang, dalam perselisihan hak Penggugat telah memperselisihkan hak mengenai jam kerja dan upah lembur, hak cuti, dan penggantian biaya akomodasi selama mengikuti pelatihan WPS atas penugasan dari Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan jam kerja yang diberikannya oleh Tergugat kepada Penggugat adalah 12 jam kerja sehari dengan 1 jam istirahat 7 hari dalam 1 minggu. Dengan demikian, Tergugat telah mempekerjakan Penggugat melebihi jam kerja. Kelebihan jam kerja ini berdasarkan Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 harus dibayarkan dalam bentuk uang lembur oleh Tergugat kepada Penggugat. Jumlah jam lembur yang seharusnya dibayar Tergugat kepada Penggugat seluruhnya berjumlah Rp 150.206.150,- (seratus lima puluh juta dua ratus enam ribu seratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat pernah menerima penggantian hak cuti selama 2 minggu setelah bekerja 12 minggu untuk karyawan non staff pada periode I sejumlah Rp 4.655.000, ditambah uang tiket Rp 1.710.000,-. Pada periode II dan III Tergugat tidak menerimanya karena itu menuntut Tergugat untuk membayarkannya yang seluruhnya berjumlah Rp. 10.255.000,-;

Menimbang, bahwa Tergugat pernah mengikutsertakan Penggugat mengikuti pelatihan WPS (*welding procedure*) di BLK Condet Jakarta Timur dari tanggal 18 Agustus 2005 sampai 5 September 2005. Hal tersebut belum dibayarkan Tergugat kepada Penggugat.

Oleh karena itu, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayarkannya yang seluruhnya berjumlah Rp315.000 x 20 = Rp 650.000,-

Menimbang, bahwa hak Penggugat atas uang lembur ternyata telah dibantah oleh Tergugat yang berpedoman pada klausul dalam PKWT yang menyatakan upah yang diterima Penggugat telah diasumsikan sebagai uang lembur (bukti P-5 = T-2, T-3 dan T-4);

Menimbang, bahwa berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) dinyatakan: "Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, maka yang berwenang menetapkan besar upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota". Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima putusan Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka dapat meminta penetapan ulang kepada Pengawas ketenagakerjaan di provinsi;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta dari kedua belah pihak, ternyata Penggugat atau Tergugat belum meminta penetapan tentang status besarnya uang lembur yang berhak diterima oleh Penggugat kepada Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis berpendapat gugatan perselisihan hak mengenai uang lembur belum waktunya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena itu ditolak;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan berhak atas biaya akomodasi selama Penggugat mengikuti pelatihan WPS (*welding procedure*) di BLK Condet Jakarta Timur dari tanggal 18 Agustus 2007 samapai 5 September 2005. Namun, dalam persidangan ini Penggugat tidak mengajukan dalil-dalil atau alat bukti yang membuktikan bahwa Penggugat berhak atas biaya akomodasi tersebut. Sementara Tergugat telah membuktikan telah menanggung akomodasi Penggugat selama mengikuti pelatihan tersebut (bukti T-9);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka tuntutan Penggugat atas biaya akomodasi selama mengikuti pelatihan WPS ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat atas uang cuti Majelis berpendapat Tergugat telah mengajukan alat bukti yakni T-6 sampai dengan T-8 yang membuktikan Tergugat telah memenuhi hak Penggugat dengan cara membelikan tiket pesawat Penggugat yang melakukan cuti, sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan Tergugat yang diajukan Penggugat dalam bukti P-16. Dalam bukti T-8 tersebut Majelis juga menemukan fakta bahwa Penggugat telah memberikan persetujuannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka tuntutan Penggugat atas uang cuti kepada Tergugat harus ditolak;

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
Menimbang, bahwa Penggugat terikat hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selama tiga periode, yaitu:

- pertama : 18 Agustus 2005 sd. 17 Desember 2005;
- kedua : 18 Desember 2005 sd. 17 April 2006;
- ketiga : 3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006;

Menurut Penggugat karena pelaksanaan PKWT tersebut telah melanggar Pasal 59 ayat (4), ayat (7), dan ayat (6) yang berakibat demi hukum PKWT antara Penggugat dengan Tergugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum terputus, maka Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar upah proses sejumlah 6 x Rp 10.000.000,- = Rp 60.000.000,-;

Menimbang, bahwa menurut Y perjanjian hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir sejak PKWT itu berakhir. Dengan terputusnya hubungan kerja maka berakhir pula segala hal yang menyangkut hak dan kewajiban dari pihak pekerja (Penggugat) dengan pihak pengusaha (Tergugat);

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan ini Majelis berpendapat pada PKAT X periode 18 Agustus 2005 sd. 17 Desember 2005, Penggugat telah bekerja di Suban 2 Gas Project dengan jabatan sebagai *pipellne welder*;

Menimbang, bahwa setelah PKWT pertama berakhir tanggal 17 Desember 2005, ternyata hubungan kerja antara Penggugat masih berlangsung tanpa terputus. Dalam hal ini Penggugat dengan Tergugat telah melakukan perpanjangan PKWT untuk periode kerja 18 Desember 2005 sampai dengan 17 April 2006. Tempat dan jabatan Penggugat pada PKWT perpanjangan adalah sama dengan PKWT sebelumnya;

Menimbang, bahwa setelah PKWT kedua berakhir pada tanggal 17 April 2006, Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dengan melakukan PKWT untuk periode kerja 3 Mei 2006 sampai dengan 2 Agustus 2006.

Tempat kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat pada PKWT ketiga ini adalah sama dengan PKWT I dengan PKWT II yakni bekerja di Suban 2 Gas Project dengan jabatan sebagai *pipellne welder*. PKWT III tersebut secara jelas terbukti merupakan kelanjutan dari PKWT II yang menurut Pasal 59 ayat (6) UU 13 tahun 2003 merupakan PKWT pembaharuan;

Menimbang, bahwa berdasarkan jangka waktu dilakukannya PKWT III dengan PKWT II, waktu yang terselang adalah antara 18 April 2006 sd. 2 Mei 2006 yakni 15 hari;

Menimbang, bahwa menurut UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 59 ayat (4) "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun".

Selanjutnya menurut Pasal 59 ayat (6), "Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun", kemudian berdasarkan Pasal 59 ayat (7) dinyatakan secara jelas: "perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian PKWTT".

Menimbang, bahwa meskipun berdasarkan Pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) PKWT, Penggugat demi hukum berubah menjadi PKWTT. Namun, berdasarkan pekerjaan dalam PKWT tersebut maka bekerjanya Penggugat pada Tergugat adalah untuk melakukan pekerjaan proyek pengelasan pipa yang jangka waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama dan dalam kenyataannya sudah selesai dilaksanakan. Dengan demikian, Majelis berpendapat sangatlah sulit untuk memenuhi tuntutan Penggugat untuk bekerja sebagai pekerja tetap Tergugat mengingat pekerjaan yang harus dilakukan Penggugat telah selesai.

Meskipun demikian karena PKWT Penggugat telah berubah menjadi PKWTT maka sehubungan dengan berakhirnya PKWT III, maka Tergugat wajib membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagai pekerja dengan status PKWTT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim menetapkan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sesuai dengan formula yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003, yakni uang pesangon sesuai dengan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4). Uang penghargaan masa kerja belum berhak diterima oleh Penggugat karena masa kerja Penggugat pada Tergugat masih belum mencapai 3 (tiga) tahun sebagaimana ditentukan oleh Pasal 156 ayat (3) UU Nomor 13 tahun 2003;

Menimbang, bahwa besarnya upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon, Majelis akan berpedoman pada Pasal 157 UU Nomor 13 tahun 2003, akan tetapi karena kedua belah pihak tidak mengajukan bukti berapa besarnya upah tetap Penggugat 1 (satu) bulan, yakni upah tetap sebulan berdasarkan perhitungan waktu 40 jam seminggu, maka Majelis menyerahkan besarnya upah tetap sebulan tersebut pada kesepakatan kedua belah pihak atau setelah mendapatkan selisih antara upah tetap dan upah lembur berdasarkan penetapan Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 102 tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

Menimbang, bahwa dalam perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja ini masa kerja Penggugat akan ditentukan berdasarkan keseluruhan lamanya masa kerja Penggugat kepada Tergugat yang tertera dalam 3 PKWT yang dijalankannya berdasarkan bukti P-5 = T-2, T-3 dan T-4 yakni 11 bulan atau kurang 1 tahun;

Menimbang, bahwa dengan demikian kompensasi pemutusan hubungan kerja yang berhak diterima oleh Penggugat adalah uang pesangon sebesar 2 kali upah tetap sebulan Penggugat ditambah 15% dari uang pesangon yang diterima Penggugat dari Tergugat;

Menimbang, bahwa meskipun Tergugat mendalilkan upah yang diterima oleh Penggugat sudah termasuk upah lembur, namun karena tidak ada bukti-bukti lainnya selain yang dibuktikan maka Majelis akan menetapkan upah tetap Penggugat sebesar Rp 7.315.000,- yakni upah sehari sebesar Rp 332.500,- dikalikan 22 hari kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka Majelis hakim akan menolak tuntutan Penggugat agar hubungan kerja dengan Y dinyatakan tidak terputus dan menjadi PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis hakim akan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal berakhirnya pembaharuan PKWT, yakni sejak tanggal 13 Agustus 2006;

Menimbang, bahwa sehubungan dengan tuntutan atas upah proses sejumlah Rp 60.000.000,- Majelis berpendapat karena pekerjaan dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada dasarnya sudah selesai maka tidak ada pekerjaan yang dilakukan Penggugat pada Tergugat karena itu juga tuntutan atas upah proses tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan maka Majelis akan menyatakan mengabulkan gugatan X untuk sebagian;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan yang diajukan Penggugat lebih dari 150 juta rupiah maka berdasarkan Pasal 58 UU Nomor 2 tahun 2004, para pihak akan dikenakan biaya perkara. Karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian maka Majelis akan membebaskan biaya perkara ini untuk ditanggung oleh Tergugat yang seluruhnya berjumlah Rp 642.000,- (enam ratus empat puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan Maka Majelis berpendapat tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

Amar Putusan

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 13 Agustus 2006;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali upah tetap sebulan Penggugat ditambah uang penggantian hak sebesar 15% dari uang pesangon yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat sebelumnya sebesar Rp 16.824.5000,- (enam belas juta delapan ratus dua puluh empat ribu lima ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp 742.000,- (tujuh ratus empat puluh dua ribu rupiah);

B. Pertimbangan Hukum Putusan Mahkamah Agung (Putusan Nomor: 189 K/Pdt.Sus/2008)

Menimbang bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Menimbang bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung *judex factie* telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

a. Dalam hal tanggal penetapan berakhirnya hubungan kerja:

- bahwa pertimbangan hukum *judex factie* yang menyatakan PKWT *a quo demi* hukum menjadi PKWT dan menolak meneruskan hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi dapat dibenarkan, namun *judex factie* telah salah menerapkan hukum dengan memutuskan hubungan kerja *a quo* terhitung sejak tanggal 13 Agustus 2006;
- bahwa hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi *demi* hukum menjadi PKWTT dan oleh *judex factie* tidak dapat diteruskan atau harus diputus;
- bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang PHK dalam perkara *a quo* harus berdasarkan putusan PHI;
- bahwa sudah sepatutnya dan adil bila hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi putus terhitung sejak akhir Februari 2007, yaitu 6 (enam) bulan sejak berakhirnya hubungan kerja berdasarkan PKWTT periode III (3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006);

b. Dalam hal lamanya masa kerja Pemohon kasasi:

- bahwa karena PKWT *a quo* sebagaimana yang dipertimbangkan oleh *judex factie* bahwa antara PKWT III (periode 3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006) dengan PKWT II (periode 18 Desember 2005 s.d 17 April 2005), baik dilihat dari segi perpanjangan PKWT maupun pembaharuan PKWT bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka sudah seharusnya PKWT *a quo* demi hukum menjadi PKWT terhitung sejak adanya pelanggaran ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dalam hal ini adalah terhitung sejak dibuatnya PKWT periode III, yakni terhitung sejak tanggal 3 Mei 2006;
- bahwa karena hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi (dinyatakan putus terhitung sejak akhir Februari 2007, maka sudah seharusnya lamanya masa hubungan kerja dihitung sejak 3 Mei 2006 sampai dengan akhir Februari 2007 yaitu kurang dari 1 (satu) tahun;

c. Dalam hal besarnya upah sebulan:

- bahwa pertimbangan hukum *judex factie* tentang besarnya upah Pemohon kasasi perhari untuk dasar perhitungan penyelesaian PHK dalam perkara ini sebesar

Rp 332.500,- sehari dapat dibenarkan, namun *judex factie* telah salah menerapkan hukum untuk besarnya upah sebulan sebesar 22 kali upah sehari;

- bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 besarnya upah sebulan adalah 30 kali upah sehari dan oleh karenanya sudah seharusnya besarnya upah Pemohon kasasi sebulan adalah $30 \times \text{Rp } 332.500,- = \text{Rp } 9.975.000,-$;

d. Dalam hal perhitungan hak Pemohon kasasi atas uang pesangon dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan:

- bahwa pertimbangan hukum *judex factie* Pemohon kasasi berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dibenarkan;

- Oleh karena Pemohon kasasi mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun dan menerima upah sebesar Rp 9.975.000 sebulan, maka sudah seharusnya Pemohon kasasi berhak atas uang pesangon dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dengan perhitungan sebagai berikut: - Uang pesangon: $2 \times (1 \times \text{Rp } 9.975.000,-) \dots\dots\dots =$ Rp 19.950.000,- - Uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan $15\% \times \text{Rp } 19.950.000,- \dots\dots\dots =$ Rp 2.992.500,- ; - Jumlah: = Rp 22. 942.500,- ; - bahwa karena hubungan kerja antara Pemohon kasasi dan Termohon kasasi dinyatakan putus terhitung sejak akhir Februari 2007 dan Pemohon kasasi di PHK oleh Termohon kasasi terhitung sejak tanggal 2 Agustus 2006 yang semula oleh Termohon kasasi PHK <i>a quo</i> terjadi demi hukum karena telah berakhirnya hubungan kerja sebagaimana yang ditetapkan dalam PKWT III;	- bahwa dengan pertimbangan bahwa Pemohon kasasi selama masa proses <i>a quo</i> secara faktual tidak bekerja serta memperhatikan nilai-nilai kepatutan dan rasa keadilan maka sudah seharusnya hak Pemohon kasasi atas upah proses <i>a quo</i> ditetapkan sebesar 6 bulan dengan perhitungan $6 \times \text{Rp } 9.975.000,- = \text{Rp } 59.850.000,-;$ Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohonan kasasi: X tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 194/PHI/G/2007/PHI.PN.JKT.PST tanggal 13 September 2007 dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri perkara ini dengan amar lengkapnya berbunyi sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini: Menimbang bahwa karena nilai gugatan dalam perkara <i>a quo</i> Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas dan permohonan kasasi dari Pemohon kasasi dikabulkan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Termohon kasasi;
--	--

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan peraturan perundang-Undangan lain yang bersangkutan;

Amar Putusan

Mengabulkan gugatan Penggugat (sekarang Pemohon kasasi) sebagian;

1. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir sejak akhir Februari 2007;
2. Menghukum Tergugat/Termohon kasasi untuk membayar hak Penggugat/Pemohon kasasi atas uang pesangon dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang seluruhnya berjumlah Rp 22.942.500,- (dua puluh dua juta sembilan ratus empat puluh dua ribu lima ratus rupiah);
3. Menghukum Tergugat/Termohon kasasi untuk membayar hak Penggugat/Pemohon kasasi atas upah proses yang seluruhnya berjumlah Rp 59.850.000,- (lima puluh sembilan juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat/Pemohon kasasi selebihnya;

Menghukum Tergugat/Termohon kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ini berjumlah Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah);

III. ANALISIS

Berdasarkan pada pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, maka kami memberikan analisis-analisis, sebagai berikut:

1. Kewenangan mengadili

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, disinggung pula perihal kompetensi pengadilan yang diajukan oleh Y. Y dalam dalil jawabannya telah terlebih dahulu mengajukan keberatan jika perselisihan hubungan industrial ini diadili di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengingat lokasi kerja dan perselisihan terjadi di wilayah Sumatera Selatan.

Keberatan Y berdasar pada ketentuan dalam UU 2/2004, yaitu: gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Namun, tidak selalu ketentuan ini diterapkan dalam hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat pula bahwa penugasan tempat perjanjian kerja, perintah penugasan kerja terhadap X dilakukan oleh manajemen yang berada di Jakarta. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, Majelis Hakim berpendapat dalam perselisihan ini hubungan kerja antara X dan Y memiliki faktor-faktor yang berlangsung di wilayah hukum DKI Jakarta, meskipun lokasi atau tempat X bekerja adalah di wilayah hukum Sumatera Selatan.

2. Perselisihan Hak

X yang berstatus sebagai pekerja harian, menerima upah harian sesuai dengan *work order*. X bekerja 12 (dua belas) jam/hari dengan 1 (satu) jam istirahat 7 (tujuh) hari dalam seminggu. Atas *over time* pada jam kerja X maka dirinya berhak atas upah lembur. Dengan demikian, X menuntut kepada Y agar dibayarkan upah lembur sebagai haknya.

Ketentuan mengenai jam kerja dan upah lembur berpedoman pada UUK, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 234 Tahun 2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu (Kepmenakertrans Nomor Kep.234/MEN/2003), dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Kepmenakertrans Nomor Kep.102/MEN/2004).

X mengajukan gugatan atas uang lembur ke Pengadilan Hubungan Industrial, namun oleh Pengadilan Hubungan Industrial gugatan tersebut ditolak. Gugatan atas uang lembur ditolak oleh Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan belum mendapat penetapan dari Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten/kota. Pengawas ketenagakerjaan memberikan penetapan tentang status besarnya uang lembur setelah diminta dari kedua belah pihak, baik Penggugat maupun Tergugat.

Selanjutnya, tuntutan X berupa penggantian biaya akomodasi selama mengikuti pelatihan *welding procedure* (WPS), uang cuti, dan uang penghargaan masa kerja, tidak dapat dipenuhi atau ditolak.

Hal ini dikarenakan Y dapat membuktikan telah menanggung akomodasi X selama mengikuti pelatihan WPS. Y memberikan hak cuti pada X dengan membelikan tiket pesawat kepada X yang melakukan cuti, sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan. Sedangkan, tuntutan X berupa uang penghargaan masa kerja tidak dapat dipenuhi melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan masa kerja X adalah kurang dari 1 (satu) tahun atau hanya 11 (sebelas) bulan, dimana dalam UUK uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja dengan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun.

3. Perselisihan PHK

Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan perihal berakhirnya hubungan kerja yaitu pada 13 Agustus 2006 (pada saat PKWT periode III berakhir), sedangkan Mahkamah Agung menetapkan perihal berakhirnya hubungan kerja yaitu pada Februari 2007. Melihat kasus yang terjadi antara X dan Y, maka PHK tersebut terjadi karena berakhirnya PKWT/kontrak kerja tidak dilakukan perpanjangan. Dalam UUK, hanya datur perihal PHK Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) UUK, Perusahaan/pemberi kerja dapat melakukan PHK kepada pekerjanya setelah mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

PHK tanpa penetapan terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial batal demi hukum. Selama belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, baik pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Oleh karena PHK yang dilakukan Y terhadap X adalah batal demi hukum, maka PKWT demi hukum menjadi PKWTT. Artinya, secara otomatis X menjadi pekerja tetap Y tanpa perlu adanya pengangkatan melalui SK.

Pembaharuan PKWT (periode III: 3 Mei 2006 sd. 2 Agustus 2006) terdapat ketidaksesuaian dengan ketentuan UUK, dimana seharusnya pembaharuan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT yang lama dan pembaharuan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali serta paling lama 2 (dua) tahun.

Penyimpangan pada kasus ini adalah bahwa pembaharuan PKWT antara X dan Y dilakukan dengan mengabaikan masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT yang lama. PKWT lama (PKWT periode II) sebelum akan diadakan pembaharuan berakhir pada 17 April 2006, sehingga jangka waktu yang berselang antara 18 April 2006 sd. 2 Mei 2006 adalah hanya selama 15 (lima belas) hari.

Pembaharuan PKWT yang sesuai dengan ketentuan UUK adalah dilakukan setelah tenggang waktu 30 (tiga puluh) dari berakhirnya PKWT periode II. Adapun konsekuensi dari ketidaksesuaian proses pembaharuan PKWT tersebut adalah demi hukum PKWT beralih menjadi PKWTT. Selain itu juga, terdapat fakta bahwa pada saat akan dilakukan perpanjangan PKWT (periode I ke periode II) diketahui dilakukan tanpa adanya pemberitahuan secara tertulis terlebih dahulu kepada pekerja bersangkutan. Hal ini juga merupakan salah satu bentuk kelalaian atau ketidaksesuaian dengan UUK. Sehubungan dengan adanya kelalaian atau ketidaksesuaian pada saat perpanjangan dan/atau pembaharuan PKWT, maka terjadi peralihan status X menjadi pekerja tetap.

Dari segi perpanjangan maupun pembaharuan, PKWT III dan PKWT II bertentangan dengan Pasal 59 UUK. Konsekuensi hukum dari ketidaksesuaian tersebut adalah hubungan kerja antara X dan Y berubah menjadi PKWTT terhitung sejak dibuatnya PKWT III yaitu tanggal 3 Mei 2006. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (4) KEP.100/MEN/VI/2004. Oleh karena hubungan kerja dinyatakan putus (berdasarkan putusan MA) sejak akhir Februari 2007, maka seluruh masa kerja dihitung sejak 3 Mei 2006 - Februari 2007 (kurang dari 1 tahun).

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, kompensasi PHK yang berhak diterima oleh X adalah sebesar 2 kali upah tetap sebulan ($2 \times (1 \times \text{Rp } 9.975.000 = \text{Rp } 19.950.000,-)$). Atas diri X berhak pula atas uang penggantian hak berupa penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, yaitu ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon ($15\% \times \text{Rp } 19.950.000 = \text{Rp } 2.992.500,-$).

Oleh karena penghasilan X dibayarkan atas dasar perhitungan harian (X adalah pekerja harian), maka besar penghasilan sebulan adalah 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari. Berdasarkan ketentuan UUK (Pasal 157 ayat (2)), Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan bahwa X berhak atas upah sebulan dengan perhitungan 22 (dua puluh dua) kali penghasilan sehari. Hal ini merupakan bentuk kekeliruan dalam perhitungan mengenai besaran upah sebulan yang telah diterapkan Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Uang pesangon

Hak X yang dapat dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sehubungan adanya PHK, yaitu Y diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penggantian hak.

Apabila ditinjau berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UUK maka besaran uang pesangon tersebut adalah "masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah. Hal ini dikarenakan masa kerja X kurang dari 1 (satu) tahun.

5. Upah proses

PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak perpanjangan PKWT II (18 Desember 2005 sd. 17 April 2006). Hal ini dikarenakan pelaksanaan perpanjangan PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4), dan ayat (5). Oleh karena berubah menjadi PKWTT maka Putusan PHI yang menetapkan bahwa hubungan kerja antara X dan Y berakhir pada 2 Agustus 2006 adalah batal demi hukum.

Berdasarkan Putusan PHI, PHK berakhir sejak berakhirnya PKWT III, yaitu 13 Agustus 2006 (seharusnya 2 Agustus 2006), sedangkan MA melihat hal yang berbeda mengenai upah proses yang diajukan oleh X. Mahkamah Agung menilai bahwa upah proses dihitung sejak berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT, yaitu sejak Februari 2007. Oleh karena itu, penetapan mengenai upah proses adalah sejak Agustus 2006 sampai Februari 2007.

Dengan pertimbangan selama proses secara faktual tidak bekerja serta memperhatikan nilai-nilai kepatutan dan rasa keadilan, maka sudah seharusnya hak pekerja atas upah proses ditetapkan selama 6 (enam) bulan. Artinya, selama PHK belum mendapatkan penetapan dari PHI, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan hak dan kewajibannya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis- analisis tersebut di atas, kami memberikan kesimpulan atas perkara Putusan Nomor: 194/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, sebagai berikut:

bahwa pengadilan yang berwenang memeriksa dan memutus perkara hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, meskipun lokasi kerja dan perselisihan terjadi di wilayah Sumatera Selatan.

1. Berdasarkan UU 2/2004, gugatan perselisihan hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.

Namun, berdasarkan penafsiran hakim, "tempat pekerja bekerja" dapat diperluas menjadi tempat ditandatanganinya perjanjian kerja serta tempat manajemen perusahaan bersangkutan berada (dalam kasus, perusahaan tempat X menandatangani dan tempat manajemen perusahaan berada di Jakarta). Mengenai kompetensi pengadilan ini diperkuat pula oleh Mahkamah Agung;

2. bahwa perihal perhitungan uang pesangon berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah terhitung sejak awal hubungan kerja, yaitu sejak PKWT periode I, sedangkan penghitungan uang pesangon oleh Mahkamah Agung ditetapkan terhitung sejak dari PKWT periode III, dikarenakan Y pada saat melakukan pembaharuan PKWT periode III tidak sesuai dengan ketentuan UUK, yaitu tanpa memperhatikan ketentuan mengenai masa tenggang 30 (tiga puluh) hari. Ketidaksesuaian tersebut berakibat demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT;
3. bahwa perihal perselisihan hak menyangkut upah lembur tidak dapat dijadikan sengketa pada Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan belum mendapatkan penetapan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada ketentuan dalam Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

4. bahwa X tidak dapat diangkat sebagai pegawai tetap pada perusahaan tempat dirinya bekerja, meskipun terdapat ketidaksesuaian dalam perpanjangan dan/atau pembaharuan PKWT. Hal ini mengingat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh X adalah jenis pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

5. bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung terdapat perbedaan dalam penetapan berakhirnya hubungan kerja. Menurut Pengadilan Hubungan Industrial, PHK berakhir sejak berakhirnya PKWT periode III, yaitu 13 Agustus 2006 (seharusnya 2 Agustus 2006), sedangkan Mahkamah Agung melihat hal yang berbeda perhitungan berakhirnya hubungan kerja, yaitu sejak Februari 2007; dan
6. bahwa Mahkamah Agung menilai bahwa upah proses dihitung sejak berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT III, yaitu sejak Februari 2007. Sehingga, penetapan mengenai upah proses adalah terhitung sejak Agustus 2006 sampai Februari 2007.

Sekian dan terima kasih.

Alita D. Ramos, SH
Biro Hukum, Kemenakertrans