

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PT. ATHENA TAGAYA DENGAN PEKERJANYA TERHADAP PENCANTUMAN KLAUSULA PENGHAPUSAN HAK CUTI PADA SAAT BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

Haris Munandar

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

harismunandar007@gmail.com

Arinto Nugroho, S.Pd, S.H, M.H

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho.13@gmail.com

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya mencantumkan suatu klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja, sebagaimana menghilangkan salah satu hak pekerja saat pemutusan kerja berupa uang penggantian hak. Pencantuman klausula tersebut dinilai bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang bersifat imperatif (*dwingend recht*), sebagaimana menyatakan dalam pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Penelitian ini khusus mengkaji pemenuhan uang penggantian hak kepada pekerja yang di dalamnya terdapat komponen hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur untuk dibayarkan atau dikompensasikan dalam bentuk uang. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kesesuaian antara pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dan pekerja dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, akibat hukumnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Jenis bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum teknik studi kepustakaan. Teknik analisis menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya yang mencantumkan klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Akibat hukum daripada pencantuman klausula dalam PKWT tersebut ialah batal demi hukum, namun pengusaha wajib membayarkan atau memenuhi uang penggantian hak kepada pekerja berdasarkan ketentuan pada Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan, hal tersebut dapat dilakukan dengan upaya hukum, baik upaya di lingkup non litigasi maupun di lingkup litigasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: PKWT, Penghapusan Hak Cuti, Uang Penggantian Hak

Abstract

The Certain Period Employment Agreement (PKWT) between PT. Athena Tagaya with the workers, which includes a clause on the abolition of leave entitlement at the employment relationship termination, which eliminates the compensation pay as one of the workers rights when termination occurs. The inclusion of the clause is considered contrary to the provisions of Article 156 paragraph (1) and (4) of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower (Indonesian Labour Law) which is imperative (*dwingend recht*), stating that in termination of employment, the employer is obliged to pay the severance and/or gratuity and compensation pay. This study examines the fulfillment of workers compensation pay, in which there are annual leave that have not been taken yet, to be paid or compensated by some money. The purposes of this research are to determine the suitability between the inclusion of clause on the abolition of entitlement leave when there is termination in PKWT between PT. Athena Tagaya and workers, with the provisions stipulated in the Indonesian Labour Law, as well as knowing and understanding the legal consequences. The type of research in this research is normative legal research using statute and conceptual approaches. Types of legal materials being used are primary, secondary and tertiary legal materials. Literature study technique is applied in the process of collecting legal materials. In order to analyze the data, prescriptive method is applied. The results show that PKWT between PT. Athena Tagaya and the workers which contains the clause on the abolition of leave entitlements at the employment relationship termination is contrary to the Indonesian Labour Law. The legal consequences of PKWT between PT. Athena Tagaya and the workers which has the clause of the abolition of entitlement leave when there is work relationship termination is *null and void*, but the employer is obliged to pay or fulfill the workers compensation pay rights under the provisions of Article 156 paragraph (1) and (4) of Indonesian Labour Law. It can be conducted by legal efforts, either non litigation scope or

litigation scope, as set forth in the provisions of Law Number 2 Year 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement.

Keywords: PKWT, Abolition of Leave Entitlement, Compensation Pay

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak konstitusional yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945). Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dalam hal ini, negara wajib melindungi hak konstitusional tersebut agar dapat menjamin kedudukan yang setara antara pekerja dengan pengusaha. Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memiliki peranan penting sebagai payung hukum dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha terhadap pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja timbul karena adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mencantumkan unsur para pihak (pengusaha dan pekerja), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Pengertian hubungan kerja diatur pada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah (H. Zaenal Asikin dkk, 2006:39). Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada suatu ikatan yang disebut hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Permasalahan sehubungan dengan perjanjian kerja didasari oleh berbagai sebab, salah satunya adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha bersifat baku yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha, yang mana isinya lebih mendominasi kepentingan pengusaha daripada pekerjanya yang berakibat pada timbulnya rasa ketidakadilan bagi pekerja.

Suatu perjanjian kerja pada umumnya memuat aturan-aturan mengenai hak dan kewajiban para pihak,

jenis pekerjaan, waktu kerja, ketentuan upah, jaminan kesehatan, pemutusan hubungan kerja. Hak cuti adalah

salah satu hak pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha, sebagaimana ketentuan Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Hak cuti secara umum terdiri dari 5 macam, antara lain: 1) Hak cuti tahunan, 2) Hak cuti sakit pada saat haid/menstruasi, 3) Hak cuti bersalin atau melahirkan, 4) Hak cuti besar, 5) Hak cuti karena alasan penting.

Berdasarkan macam-macam hak cuti di atas, permasalahan yang sering timbul di kalangan pekerja adalah hak cuti tahunan. Sebagaimana sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK), hak cuti tahunan yang belum diambil atau belum gugur pada saat berakhirnya hubungan kerja dapat dikompensasikan dalam bentuk uang sebagai pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja (Adrian Sutedi, 2009:166). Hal ini memaknai bahwa pengusaha wajib memberikan hak cuti kepada pekerja, dan ketika hak cuti itu tidak diambil maka dapat diganti dengan uang berdasarkan perhitungan harian dari upah sebulan kerja. Cuti tahunan didapatkan oleh pekerja dengan syarat telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun, sebagaimana sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan menyatakan: "cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus." Artinya, pekerja berhak atas hak cuti tahunan yang diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan ketentuan pekerja tetap mendapat upah penuh dari gaji pokok yang dihitung berdasarkan kehadiran masuk kerja perhari manakala telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut.

Permasalahan baru yang timbul manakala dalam suatu perjanjian kerja tidak ada satupun klausula yang mengatur tentang hak cuti, bahkan lebih diperparah dengan pencantuman klausula mengenai penghapusan hak cuti yang belum diambil pada saat berakhirnya hubungan kerja. Salah satu contoh kasus adalah yang terjadi antara PT. Athena Tagaya dengan para pekerjanya. PT. Athena Tagaya merupakan sebuah perusahaan yang didirikan dan beroperasi sejak tahun 2004 yang bergerak di bidang penyedia jasa pada semua aspek operasi dan pemeliharaan fasilitas di berbagai sektor kebutuhan perusahaan yang berkantor di Jl. Gayung Kebonsari Manunggal Blok B No. 6 Surabaya. Perusahaan tersebut dalam merekrut para pekerjanya memberikan suatu perjanjian berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana

perjanjian kerja tersebut dibuat untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.

Salah satu pekerja di perusahaan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), di mana pekerja tersebut telah bekerja selama 1 tahun 6 bulan, mulai dari tanggal 01 Juli 2015 hingga 30 Desember 2016 dengan sistematika periode kontrak: 1) Periode kontrak I tertanggal 01 Juli 2015 sampai 31 Desember 2015; 2) Periode kontrak II tertanggal 01 Januari 2016 sampai 30 Juni 2016; 3) Periode kontrak III tertanggal 01 Juli 2016 sampai 31 Desember 2016.

Berdasarkan sistematika periode kontrak di atas, PKWT yang dibuat oleh PT. Athena Tagaya dalam hal ini mencantumkan klausula yang menyatakan bahwa hak cuti hangus pada saat berakhirnya hubungan kerja, yang mana pencantuman klausula tersebut dinilai tidak sesuai UU Ketenagakerjaan. Klausula yang dimaksud dalam perjanjian kerja antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya yang tercantum pada Pasal 7 menyatakan: “Akibat berakhirnya atau putusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, maka Pihak II (pekerja) atau ahli waris Pihak II tidak berhak menuntut Pihak I (PT. Athena Tagaya) atas ganti rugi kecuali sisa penghasilan yang belum dibayarkan dan Hak Cuti pekerja hangus pada saat berakhirnya hubungan kerja.”

Adapun dasar hukum bahwasanya pencantuman klausula tersebut di atas dinilai tidak sesuai yaitu tercantum dalam Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Adapun Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Selanjutnya, Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan berbunyi: “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Mantan pekerja telah mengajukan keberatan kepada pengusaha atas penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja. Proses yang ditempuh terlebih dahulu melalui suatu perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja yang membahas mengenai perubahan terhadap klausula penghapusan hak cuti dalam perjanjian kerja tersebut. Alasan mantan pekerja menempuh langkah bipartit atas permasalahan ini agar

dapat diselesaikan tanpa memerlukan biaya yang besar serta diselesaikan secara kekeluargaan. Sejak usulan keberatan mengenai penghapusan hak cuti itu dilakukan, akan tetapi para mantan pekerja mengalami hambatan dikarenakan pihak pengusaha masih sulit dalam penentuan tanggal perundingannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pasal 7 dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya yang mencantumkan klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja telah sesuai atau tidak berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui akibat hukum daripada pencantuman ketentuan Pasal 7 dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya yang mencantumkan klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja.

Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan pencantuman klausula yang menyatakan bahwa hak cuti hangus pada saat berakhirnya hubungan kerja ialah kajian teoritik mengenai perjanjian kerja, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, dan kajian teoritik mengenai konflik norma.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang dihadapi dan Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah (Peter Mahmud Marzuki, 2011:35). Penelitian hukum normatif terdapat tiga permasalahan yaitu kekosongan norma, kekaburan norma, dan konflik norma. Kekosongan norma adalah keadaan dimana ketiadaan norma hukum dalam pengaturan suatu hal. Kekaburan norma adalah keadaan dimana norma sudah ada tetapi tidak memiliki arti yang jelas atau norma tersebut menimbulkan lebih dari satu makna yang membuat norma tersebut kabur atau tidak jelas. Konflik norma adalah keadaan dimana suatu norma telah dibuat tetapi bertentangan atau tidak sesuai dengan norma hukum lainnya.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini diperoleh Bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, dan internet yang berkaitan konflik norma antara PKWT PT. Athena Tagaya dengan UU Ketenagakerjaan.

Teknik pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, Penelusuran bahan hukum tersebut dilakukan dengan membaca peraturan perundang-undangan terkait konflik norma, mencari asas serta teori yang berhubungan dengan isu hukum yang dibahas, serta penelusuran bahan hukum dengan melalui media internet.

Analisa yang digunakan terhadap bahan-bahan hukum yang terkumpul adalah dengan dianalisis secara preskriptif, yakni merumuskan dan mengajukan pedoman-pedoman dan kaedah-kaedah yang harus dipatuhi oleh praktek hukum dan dogmatik hukum, dan bersifat kritis yang selanjutnya digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis yang dilakukan secara logis. Artinya, ada hubungan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010:181).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada mengenai pemenuhan uang penggantian hak berkaitan dengan hak cuti tahunan pekerja yang belum diambil dan belum gugur untuk dikompensasikan dalam bentuk uang saat terjadi PHK. Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja mendapatkan hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai syarat dan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Penjelasan lebih lanjut mengenai komponen-komponen yang termasuk dalam uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan: "Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."

Ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan di atas menyatakan bahwa pengusaha wajib memenuhi/membayar hak-hak pekerja saat terjadi PHK, yaitu uang

pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Ketentuan atas pembayaran uang penggantian hak bersifat memaksa (*imperatif* atau *dwingend recht*). Hal ini terlihat dari kata *dan*, yang berarti bahwa pemberian uang penggantian hak wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai pemenuhan hak pekerja pada saat terjadi PHK.

Dalam prakteknya, hak cuti dihapuskan pada saat berakhirnya hubungan kerja yang tertuang dalam suatu PKWT. Praktek tersebut dilakukan oleh PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya, di mana kedua belah pihak membuat kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagaimana telah mencantumkan klausula yang menyatakan bahwa: "Akibat berakhirnya atau putusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, maka Pihak II (pekerja) atau ahli waris Pihak II tidak berhak menuntut Pihak I (PT. Athena Tagaya) atas ganti rugi kecuali sisa penghasilan yang belum dibayarkan dan Hak Cuti pekerja hangus pada saat berakhirnya hubungan kerja." Pencantuman klausula tersebut dilakukan karena didasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian, yang menyatakan bahwa para pihak dapat membuat perjanjian apapun asalkan tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 BW.

PKWT yang dibuat antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya merupakan suatu perjanjian kerja yang mana harus disesuaikan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sebagaimana perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: "a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja."

Berdasarkan ketentuan di atas, terkhusus pada poin mengenai "syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja" merupakan ketentuan yang wajib dipatuhi dalam pembuatan suatu perjanjian kerja, sehingga ketentuan tersebut yang terdapat dalam pembuatan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkenaan dengan permasalahan pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya merupakan suatu ketentuan yang bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Artinya, bahwa pencantuman klausula tersebut dapat dinilai sebagai suatu

pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Athena Tagaya selaku pengusaha dengan maksud menghapuskan, menghapuskan, serta meniadakan hak pekerja yang seharusnya diterima oleh pekerja saat terjadi PHK, yakni berupa uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja berupa kompensasi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dalam bentuk uang.

Pencantuman Klausula Penghapusan Hak Cuti Dalam PKWT Antara PT. Athena Tagaya Dengan Pekerjaanya Tidak Sesuai Dengan UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah didapat, bahwa pada Pasal 7 dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya memuat klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja. Pencantuman klausula tersebut sebenarnya didasarkan pada asas kebebasan berkontrak yang tercantum pada Pasal 1338 BW. Adapun PKWT yang disepakati oleh PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya dapat dinyatakan berlaku sebagai undang-undang berdasarkan asas *Pacta Sunt Servanda* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) BW.

Manakala ditinjau dari sisi yang lain, ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja saat terjadi PHK, di mana salah satu hak tersebut berupa kompensasi cuti tahunan merupakan bagian dari komponen uang penggantian hak. Adapun ketentuan pada Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan bersifat imperatif atau *dwingend recht* yang harus ditaati secara mutlak, artinya bahwa hak-hak pekerja yang muncul saat terjadi PHK (dalam hal ini uang penggantian hak) wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerjaanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa terdapat suatu problematika hukum berupa konflik norma antara pencantuman klausula penghapusan hak cuti sebagaimana tercantum dalam PKWT PT. Athena Tagaya dan pekerjaanya dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Pengusaha yang mencantumkan klausula dalam PKWT tersebut dinilai menghilangkan atau menghapus salah satu hak yang seharusnya diterima oleh pekerja saat terjadi PHK yakni uang penggantian hak.

Penjelasan lebih lanjut dalam hal upaya untuk menjawab permasalahan ini, maka dapat digunakan asas preferensi sebagaimana meliputi: 1) *Asas lex superior derogate legi inferiori*, yaitu suatu asas dimana apabila terdapat dua peraturan perundang-undangan yang mengatur objek yang sama, maka peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang berlaku, sedangkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak

mengikat; 2) *Asas lex specialis derogate legi generalis*, yaitu suatu asas dimana apabila ada dua peraturan perundang-undangan secara hieraki sama tinggi tingkatannya dan mengatur objek yang sama maka peraturan perundang-undangan khusus yang berlaku dan peraturan perundang-undangan umum tidak mengikat; 3) *Asas lex posterior derogate legi priori*, yaitu suatu asas dimana peraturan perundang-undangan yang berlaku kemudian membatalkan peraturan perundang-undangan terdahulu, sejauh peraturan perundang-undangan tersebut mengatur objek yang sama.

PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya berpedoman pada Pasal 1338 BW sebagaimana mencerminkan asas kebebasan berkontrak, di mana para pihak dapat membuat perjanjian apapun asalkan tidak bertentangan dengan Pasal 1320 BW sebagai syarat sah perjanjian. Pasal tersebut juga mencerminkan asas *pacta sunt servanda*, di mana perjanjian yang telah disepakati dan sah, maka sifat daripada perjanjian tersebut ialah mengikat layaknya undang-undang bagi para pihak dan pihak ketiga harus menghormati perjanjian tersebut sebagaimana perundang-undangan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka timbullah suatu problematika hukum yakni konflik norma antara PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya dengan UU Ketenagakerjaan. Adapun PKWT dan UU Ketenagakerjaan mempunyai kedudukan yang sama yakni sebagai undang-undang.

Pengertian “berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” menunjukkan bahwa undang-undang sendiri mengakui dan menempatkan para pihak dalam kontrak yang sejajar dengan pembuat undang-undang. Meski demikian, konflik norma tersebut tidak serta merta dapat diselesaikan dengan asas preferensi. Hal ini dikarenakan bahwa PKWT merupakan bentuk perjanjian, maka perlu dikaji lebih lanjut yang didasarkan pada asas-asas perjanjian yang relevan untuk meninjau kesesuaian PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya.

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas di mana para pihak bebas membuat dan menentukan isi perjanjian asalkan perjanjian tersebut sah sesuai undang-undang. Namun asas ini tidaklah bersifat mutlak, artinya bahwa asas ini dapat bekerja dibatasi agar perjanjian yang dibuat tidak merugikan salah satu pihak dalam perjanjian. Berkaitan dengan PKWT yang dibuat oleh PT. Athena Tagaya dengan pekerjaanya, di dalamnya telah mencantumkan klausula penghapusan hak cuti pada saat PHK. Pencantuman klausula tersebut dinilai bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak pekerja yang wajib diberikan saat terjadi PHK (dalam hal ini uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan). Apabila hak

tersebut tidak diberikan atau dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja, maka tindakan pengusaha tersebut telah menyimpangi ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa pencantuman klausula tersebut telah menimbulkan kerugian pada salah satu pihak dalam perjanjian tersebut yakni pekerja. Dengan demikian, pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat PHK dalam PKWT yang dibuat oleh PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya dinilai tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 BW, di mana asas ini terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Maksud dari itikad baik nisbi ialah seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek hukum, sedangkan itikad baik mutlak merupakan suatu penilaian yang terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif. Adapun maksud dari norma yang objektif ialah norma yang didasarkan pada norma kepatutan yang ada dalam masyarakat. Pembuatan PKWT yang dibuat oleh PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya, terlihat bahwa PT. Athena Tagaya tidak didasarkan pada asas itikad baik, karena pembuatan PKWT tersebut tidak memenuhi unsur itikad baik secara mutlak. Tidak adanya asas itikad baik mutlak terlihat pada pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya.

Asas kepatutan merupakan suatu asas yang berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian sebagaimana tercantum dalam Pasal 1339 BW. Asas ini merupakan ukuran tentang hubungan yang ditentukan juga oleh rasa keadilan masyarakat, artinya bahwa kesepakatan yang tertuang dalam isi perjanjian menurut asas ini haruslah melahirkan rasa keadilan baik bagi pihak yang mengadakan perjanjian maupun bagi masyarakat. Dalam PKWT yang dibuat oleh PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya tidak didasarkan pada asas kepatutan. Hal tersebut dikarenakan pekerja yang seharusnya mendapatkan haknya pada saat terjadi PHK, yaitu kompensasi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur berupa uang yang merupakan bagian dari uang penggantian hak. Dengan demikian, PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya dinilai tidak memenuhi asas kepatutan.

Asas kekuatan mengikat merupakan suatu asas di mana para pihak telah terikat pada apa yang diperjanjikan dan juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki kebiasaan dan kepatuhan serta moral. Kekuatan mengikat perjanjian secara prinsip memiliki daya ikat sebatas pada para pihak yang membuat perjanjian. Asas kekuatan mengikat menimbulkan akibat

hukum di mana para pihak harus memenuhi apa yang telah diperjanjikan, sebagaimana sesuai dengan Pasal 1338 BW bahwasanya perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi pembuatnya. Berdasarkan ketentuan di atas, maka PKWT antara PT. Athena Tagaya tidak memiliki daya ikat disebabkan pada perjanjian tersebut tidak memenuhi asas kepatutan dan telah melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan hak-hak pekerja saat terjadinya PHK, khususnya pemberian uang penggantian hak kepada pekerja.

Asas moral merupakan suatu asas yang berhubungan dengan suatu perikatan yang wajar, yaitu suatu perbuatan secara sukarela dari seseorang tidak dapat menuntut hak baginya untuk menggugat prestasi dari pihak debitur. Pengertian lainnya mengenai asas moral adalah asas dimana sifat sukarela dari hati nurani untuk mematuhi kepatutan, kebiasaan maupun undang-undang. Asas moral sebagai mana tercantum dalam Pasal 1339 BW. Dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya sehubungan dengan pencantuman klausula penghapusan hak cuti saat terjadinya PHK, maka hal tersebut dinilai tidak mematuhi kepatutan maupun undang-undang. Artinya, bahwa perjanjian tersebut tidak memenuhi asas moral.

Asas keseimbangan merupakan suatu asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Asas keseimbangan mengatur tentang posisi kedua belah pihak yang seimbang atau sama dalam membuat suatu perjanjian. Berkenaan dengan PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya, pada dasarnya bahwa dengan adanya salah satu unsur yakni di bawah perintah, maka hal tersebut menjadikan hubungan antara pengusaha dan pekerja menjadi hubungan sub ordinasi (hubungan diperatas), di mana kedudukan PT. Athena Tagaya lebih mendominasi atau lebih kuat daripada pekerja. Di sisi lain, dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjaannya telah mencantumkan klausula mengenai penghapusan hak cuti pada saat terjadinya PHK yang menimbulkan dampak pada hilang atau hapusnya salah satu hak yang seharusnya diterima pekerja saat terjadi PHK, yakni uang penggantian hak. Pembuatan PKWT tersebut hanya dilakukan secara sepihak oleh PT. Athena Tagaya, di mana perjanjian tersebut dibuat dalam bentuk perjanjian baku, hal tersebut membuat pekerja hanya bisa menerima perjanjian tersebut atau tidak menerima perjanjian tersebut. Posisi tawar (*bargaining position*) pekerja dalam hal ini sangat lemah, yang membuat pekerja secara terpaksa menyepakati atas pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat terjadinya PHK. Berdasarkan hal tersebut, artinya bahwa perjanjian tersebut tidak memenuhi asas keseimbangan.

Asas perlindungan merupakan salah satu bentuk yang nyata oleh negara untuk menyeimbangkan para pihak dalam membuat suatu perjanjian. Asas perlindungan mengandung makna bahwa antara debitur dan kreditur harus dilindungi oleh hukum. Asas perlindungan lebih menekankan pada perlindungan hukum bagi para pihak dalam pembuatan suatu perjanjian melalui kewenangan dari pengadilan sebagai alat untuk memaksakan berlakunya perjanjian. Asas ini merupakan suatu bentuk penyeimbangan bagi para pihak dengan memberi perlindungan hukum atas suatu perjanjian yang telah disepakati. Berkenaan dengan PKWT yang dibuat oleh PT. Athena dengan pekerjanya terhadap asas perlindungan ini, maka yang perlu diperhatikan yakni berfokus pada ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, di mana ketentuan tersebut mengatur hak-hak yang didapat pekerja ketika terjadi PHK (khususnya uang penggantian hak). Dalam pembuatan PKWT tersebut, PT. Athena Tagaya selaku pembuat perjanjian kerja tersebut telah mencantumkan suatu ketentuan yang dinilai bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yakni pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja serta disepakati oleh pekerja, hal tersebut perlu dikaji lebih lanjut terkait makna dari ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai asas-asas perjanjian di atas, maka suatu klausula yang mencantumkan penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya telah bertentangan dengan ketujuh asas tersebut di atas, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas itikad baik, asas kepatutan, asas kekuatan mengikat, asas moral, asas keseimbangan, dan asas perlindungan. Artinya, bahwa klausula mengenai penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja tidak sepatutnya dicantumkan dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dari segi asas-asas dalam hukum perjanjian, asas preferensi maupun dari segi ketentuan UU Ketenagakerjaan, maka PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya yang di dalamnya mencantumkan klausula mengenai penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Akibat Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Pencantuman Klausula Penghapusan Hak Cuti Dalam PKWT Antara PT. Athena Tagaya Dengan Pekerja Dengan UU Ketenagakerjaan

Akibat hukum berkaitan erat dengan perbuatan hukum, di mana semua perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum pasti menimbulkan suatu akibat hukum. Adapun pengertian akibat hukum ialah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum. Pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya dinilai telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 1320 huruf d BW yang merupakan bagian dari syarat objektif, sebagaimana dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya yang mencantumkan penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dinilai tidak memenuhi syarat objektif dari ketentuan syarat sahnya perjanjian, maka hal tersebut berakibat pada batal demi hukum atau *null and void* sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 BW. Ketentuan batal demi hukum berarti suatu perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada, sehingga perjanjian yang berakibat hukum batal demi hukum tidak perlu adanya pembatalan melalui pengadilan.

Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, permasalahan mengenai pencantuman penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya dinilai bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha membayar hak-hak pekerja saat terjadi PHK, khususnya uang penggantian hak. Pencantuman klausula tersebut dinilai tidak memenuhi syarat objektif dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagai ketentuan syarat sahnya perjanjian kerja, sehingga hal tersebut menimbulkan akibat hukum yakni pencantuman klausula tersebut dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum.

Meskipun berdasarkan ketentuan dalam BW dan UU Ketenagakerjaan sama-sama menimbulkan konsekuensi berupa batal demi hukum, namun permasalahan terkait pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya tidak serta merta diabaikan begitu saja. Penyimpangan yang dilakukan atas pencantuman klausula tersebut berkenaan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan merupakan suatu permasalahan yang masuk pada lingkup salah satu hak pekerja yang dihilangkan, di mana hal ini didasarkan pada kaidah hukum daripada salah satu hak yang dihilangkan tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan merupakan dasar yang mengikat, di mana ketentuan tersebut bersifat imperatif atau *dwingend recht* yang harus ditaati secara mutlak. Selain mengatur hal-hal di bidang

ketenagakerjaan, kedudukan UU Ketenagakerjaan lebih khusus daripada ketentuan perundang-undangan lainnya seperti BW, maka berlakulah *asas lex specialis derogate legi generalis* yang relevan dengan permasalahan ini.

Hak-hak pekerja yang muncul saat terjadi PHK (dalam hal ini uang penggantian hak) wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Hak cuti yang dikompensasikan dalam bentuk uang ialah cuti tahunan yang belum diambil atau belum gugur, yang mana hak cuti tahunan tersebut dikompensasikan dalam bentuk uang sebagai penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dengan demikian, PT. Athena Tagaya selaku pengusaha berkewajiban membayarkan kompensasi hak cuti tahunan sebagai uang penggantian hak kepada pekerjanya.

Dalam pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya dinilai bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan, yang mana isinya mengarah pada meniadakan, menghilangkan, dan/atau menghapus salah satu hak pekerja saat terjadinya PHK, yakni uang penggantian hak. Hal ini berarti bahwa pencantuman klausula tersebut menimbulkan perselisihan antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya, di mana perselisihan yang terjadi antara para pihak tersebut merupakan bagian dari perselisihan pemutusan hubungan kerja. Artinya, perselisihan ini dapat ditempuh dan diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan juncto Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI), yang berbunyi: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Berdasarkan ketentuan di atas, fokus daripada penelitian ini ialah mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana pengertiannya tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU PPHI menyatakan bahwa: “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.” Apabila dihubungkan dengan rumusan Pasal 1 angka 1 UU PPHI, formalitas perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan di antara para pihak

yang disebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja saat terjadinya PHK. Proses penyelesaian perselisihan PHK ini dapat diselesaikan dan ditempuh melalui jalur pengadilan (litigasi) di Pengadilan Hubungan Industrial, maupun melalui upaya di luar pengadilan (non litigasi), sehingga hak pekerja yang sebelumnya dihapuskan yang tercantum dalam PKWT tersebut dapat diberikan kepada pekerja berupa cuti tahunan yang dikompensasikan dalam bentuk uang sebagai salah satu komponen dari uang penggantian hak.

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui penyelesaian di luar Pengadilan (non litigasi), di mana upaya tersebut dapat dilakukan melalui upaya bipartit, mediasi, atau konsiliasi. Proses penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dapat ditempuh setelah melalui proses penyelesaian melalui bipartit dan mediasi atau konsiliasi. Pengadilan hubungan industrial memiliki tugas dan kewenangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 56 UU PPHI, bahwa: “Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan ketentuan di atas, terhadap permasalahan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hanya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dapat diajukan upaya hukum lagi, sehingga Putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tersebut bersifat final dan mengikat. Berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial hanya berhak mengadili pada tingkat pertama saja, sehingga masih dapat diajukan upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding, sehingga terhadap pihak yang keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana sesuai dalam ketentuan Pasal 110 dan Pasal 111 UU PPHI. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di lingkup litigasi dilakukan untuk membuktikan pihak mana yang benar dan pihak mana yang salah, sehingga pada Putusan yang telah dikeluarkan bersifat final dan berkekuatan hukum tetap, pihak yang dikalahkan wajib untuk memenuhi isi dari Putusan tersebut secara sukarela.

Berkaitan dengan upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya, baik dalam lingkup non litigasi maupun dalam lingkup litigasi, upaya-upaya tersebut diharapkan agar para pekerja bisa mendapatkan hak-haknya saat terjadi PHK, khususnya hak berupa kompensasi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dalam bentuk uang sebagai salah satu komponen pemenuhan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya, maka dapat disimpulkan bahwa PKWT yang dibuat oleh PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya yang mencantumkan klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, terkhusus bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan bersifat memaksa atau *dwingend recht* yang mana harus ditaati secara mutlak, artinya bahwa ketentuan tersebut harus dipatuhi dan wajib dilaksanakan tanpa ada alasan apapun untuk menyimpanginya ataupun menghilangkannya.

Akibat hukum daripada PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya yang di dalamnya telah mencantumkan klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja berdasarkan ketentuan BW dan UU Ketenagakerjaan ialah batal demi hukum. Namun, konsep batal demi hukum dari kedua aturan tersebut memiliki perbedaan, di mana PKWT yang dinilai batal demi hukum berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan disebabkan adanya ketentuan yang menghapuskan atau menhanguskan hak pekerja yang seharusnya wajib diberikan kepada para pekerja, yaitu uang penggantian hak yang di dalamnya terdapat komposen cuti tahunan. Hal tersebut menimbulkan suatu perselisihan antara pengusaha dengan pekerjanya terkait upaya pemenuhan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dan dapat ditempuh melalui proses penyelesaian hubungan industrial. Dengan demikian, pihak PT. Athena Tagaya harus memberikan hak pekerja yang dihapuskan pada saat berakhirnya hubungan kerja berupa cuti tahunan yang dikompensasikan dalam bentuk uang sebagai salah satu komponen daripada uang penggantian hak sebagai-mana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan.

Perselisihan yang dihadapi oleh para pihak merupakan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), di mana upaya penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh agar terpenuhinya uang penggantian hak kepada pekerja, antara lain melalui lingkup non litigasi dan lingkup litigasi. Adapun upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang ditempuh antara lain melalui upaya bipartit, konsiliasi, atau mediasi, sedangkan di lingkup litigasi yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial setelah upaya penyelesaian di lingkup non litigasi sebagaimana diatur dalam ketentuan UU PPHI manakala para pihak tidak menemukan titik temu atau tidak mencapai kesepakatan. Dengan menempuh upaya-upaya penyelesaian per-selisihan pemutusan hubungan kerja bagi para pihak diharapkan dapat memenuhi hak pekerja yang di PHK, yakni kompensasi hak cuti dalam bentuk uang sebagai salah satu komponen uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Saran

Berkaitan adanya permasalahan di atas, maka diharapkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan agar dilakukan upaya preventif seperti melakukan penyuluhan kepada para pengusaha selaku pihak pemberi kerja agar dalam membuat suatu perjanjian kerja (dalam hal ini PKWT yang berbentuk perjanjian baku), agar pengecualian ataupun penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang sifatnya wajib ditaati oleh pengusaha selaku pemberi kerja tidak lagi dilakukan, seperti halnya kasus yang terjadi antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya yang mencantumkan klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Apabila usaha preventif tersebut di atas telah dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan namun masih ada pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap pembuatan perjanjian kerja yang tidak sesuai dan/atau bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan lain di bidang ketenagakerjaan, maka perlunya penerapan sanksi yang jelas dan tegas kepada para pengusaha yang masih melakukan pelanggaran tersebut, sehingga upaya tersebut menjadi sebuah payung hukum untuk memberikan kepastian hukum dalam melindungi hak-hak para pekerja.

Bagi PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya bahwa terhadap pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya, hendaknya disesuaikan kembali dengan ketentuan perundang-undangan yang terkait di bidang ketenagakerjaan, agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Muhammad. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Achmad, Yulianto dan Mukti, Fajar. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____. 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press.
- Asikin, H. Zaenal dkk. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asikin, Zainal. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2009. *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Badruzaman, Mariam Darius. 1994. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumnus.
- _____. Mariam Darius, dkk. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Adya Bakti.
- Bakri, Muhammad. 2011. *Sistem Hukum Indonesia Pada Era Reformasi*. Malang: UB Press.
- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks Permata Puri Media.
- Budiono, H. 2006. *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djumadi. 1993. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Erawati, Elly dan Herlien Budiono. 2010. *Penjelasan Hukum Tentang Kebatalan Perjanjian*, Jakarta: National Legal Reform Program.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Faroji, Ihkwan. 2016. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press.
- Fuady, Munir. 2005. *Perbandingan Hukum Perdata*. Bandung: Citra Aditiya Bakti.
- Fuller, Lon L. 1969. *The Morality of Law*. London: Yale University Press.
- Goesniadhie, Kusnu. 2010. *Harmonisasi Sistem Hukum (Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik)*. Malang: Nasa Media.
- Hadjon, Philipus M. 2011. *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernoko, Agus Yudha. 2008. *Hukum Perjanjian: Asas Proporsional Dalam Kontrak Komersial*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama.
- Hidajat, M.S. 1970. *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Manululang, H. Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Citra.
- Manurung, Fitri Meylisa. 2010. "Peranan Mediator Dan Tingkat Keberhasilannya Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Study Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan)". *Skripsi*. Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Surabaya: Prenadamedia Group.
- Muljadi, Kartini & Gunawan Widjaja. 2003. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurlatifah, Dewy Sri dan Arinto Nugroho. 2017. "Tinjauan Yuridis Tentang Penyimpangan Tenggang Waktu 30 Hari Dalam Pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya Dengan Pekerja", *Jurnal Novum*, Vol. 2, No. 13.
- Prinst, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Subekti dan Tjitrosudibio. Bandung: Pradnya Paramita.
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753)
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3019)
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82)
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor. 4279)
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- Rifai, Ahmad. 2011. *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- S, Salim H. 2014. *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Saija, Ronald dan Roger F.X.V. Letsoin (Eds). 2016. *Buku Ajar Hukum Perdata*. Yogyakarta: Deepublish.
- Salam, Moch. Faisal. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sari, Widya. 2009. *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia*. Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana. Vol. 10, No. 3.
- Sitradewi, Kadek Febby Sara. 2015. "Perlindungan Hukum Terhadap Pihak Yang Beritikad Baik Dalam Perjanjian Jual Beli (Study Kasus Putusan No: 722/Pdt.G/2014/PN.Dps Tentang Jual Beli Rumah)". *Skripsi*. Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar.
- Soepomo, Iman. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Buruh*. Jakarta: Pradya Paramita.
- _____. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- _____. 1994. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soeprapto, Farida Indrati. 2010. *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soeroso, R. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti, R., 1991. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Suharnoko. 2004. *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*. Jakarta: Kencana.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- T, Kansil. C.S. 2007. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cet. VI. Sinar Grafika: Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Vijayantera, I Wayan Agus. 2016. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*. (Tesis). Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Wahab, H. Agusfian dkk. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaya, I.G. Rai. 2004. *Merancang Suatu Kontrak "Contract Drafting dan Praktik"*. Bekasi Timur: Kesaint Blanc.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Yahyanto dan Lukman, Santoso. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum*. Malang: Setara Press.