

TINJAUAN YURIDIS PENGHILANGAN KEWAJIBAN PEMBERIAN GANTI RUGI KEPADA PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN AKIBAT MELANGGAR TATA TERTIB PADA PERJANJIAN KERJA ANTARA PT.INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA SEMARANG DENGAN PEKERJA

Neni Yuniarti

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

neniyuniarti@mhs.unesa.ac.id

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

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

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang (ISHS) dengan pekerja terdapat klausula yang menyatakan bahwa kedua belah pihak sepakat untuk menyimpangi pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak melakukan pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain. Maksud dari klausul ini adalah agar pihak yang melakukan pengakhiran hubungan kerja tidak perlu memberikan ganti rugi, hal ini telah sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Persoalannya adalah pada pasal 1320 KUHPerdara para pihak wajib memenuhi unsur keempat syarat sah perjanjian yakni suatu sebab yang halal. Para pihak tidak boleh memperjanjikan sesuatu bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memahami PKWT yang mencantumkan klausul penyimpangan pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT. ISHS dengan pekerja dapat dibenarkan dalam hukum serta mengetahui dan memahami 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 dengan menggunakan teknik studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode preskriptif. Hasil pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa PKWT antara PT. ISHS dengan pekerja yang memuat klausula penyimpangan terhadap ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan tidak dapat dibenarkan oleh hukum karena klausul tersebut bertentangan dengan pasal 1320 KUHPerdara. Akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. ISHS dengan pekerja yang memuat klausula penyimpangan terhadap ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan tersebut tidak memenuhi salah satu unsur syarat sah suatu perjanjian yang terdapat dalam ketentuan pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengadopsi ketentuan pasal 1320 KUHPerdara, sehingga harus dinyatakan batal demi hukum. Artinya sejak semula dianggap tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

Kata Kunci : ganti rugi, perjanjian kerja waktu tertentu, tata tertib, phk

Abstract

In the specific work agreement between PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang (ISHS) and the workers, there is a clause stating that both parties agree to deviate article 62 of the Law Number 13 the year 2003 concerning Manpower (here after referred as Indonesian Labour Law) stating if one of the parties conducts termination of employment relationship before the term of the employment agreement expired, then the party who conducts termination of employment relationship is required to pay compensation to the other party. The purpose of this clause is that the party who makes the termination of the employment relationship does not need to pay anything. It is accordance with the principle of freedom of contract. The problem is in article 1320 Civil Code of the parties must meet the four elements of the legal requirements of the agreement wich are the parties shall not promise anything contrary to public order, morality, and prevailing laws and regulations. The purposes of this research are to find out and comprehend whether the specific time work agreement including clauses of violation Article 62 of the Indonesian Labour Law conducted by PT. ISHS the workers can be justified in the law and understand the legal consequences. The type of research is normative legal research using statute and conceptual approaches. The types of legal materials 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 of the discussion

show that the specific time work agreement between PT. ISHS and the workers which contain the deviation clause article 62 of Indonesian Labour Law regarding the compensation liability in the event of termination of employment before the term of the employment agreement expires cannot be justified by law because the clause is contrary to Article 1320 of the Civil Code. The legal consequences of specific time work agreement between PT. ISHS and the workers, a clause stating that both parties agree to deviate from article 62 of the Indonesian Labour Law regarding the compensation liability of termination of employment before the term of employment agreement expired does not meet one of the elements of the valid condition of an agreement contained in the article 62 of the Indonesian Labour Law which adopted the article 1320 of the Civil Code. So it must be declared null and void, it means that from the beginning there was never an agreement.

Keywords : indemnification, specific time work agreement, code of conduct, termination of employment

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang dalam melakukan aktifitas sehari-hari selalu berkaitan dengan manusia lain. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, maka manusia perlu berinteraksi dengan manusia lainnya. Salah satu bentuk interaksi yakni melakukan suatu perjanjian. Salah satu perjanjian yakni perjanjian kerja yang pengertiannya terdapat pada ketentuan pasal 1601a KUHPerduta dan diatur lebih detail dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaa). Untuk membuat perjanjian kerja, terlebih dahulu para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian kerja yang terdapat dalam ketentuan pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Ketentuan pasal 56 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT) yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan pekerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh melalui pengaturan PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya.¹ Pengusaha yang menggunakan pengaturan PKWT ini diberikan kesempatan untuk menerapkan pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan sebagaimana yang diharapkan. Ada hubungan kerja yang berakhir sebelum waktu sebagaimana dijanjikan. Pemutusan hubungan

kerja pada prinsipnya dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi jika hubungan kerja tersebut diteruskan. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidakjujuran pekerja/buruh, melainkan alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidakmampuan bekerja, malas, tidak patuh, melanggar tata tertib perusahaan, sering absen, dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja tersebut menurut pandangan perusahaan akan menimbulkan kerugian yang lebih kecil daripada meneruskan hubungan kerja.

Perusahaan yang mempekerjakan PKWT jika melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum PKWT tersebut berakhir, maka perusahaan tersebut diharuskan memberikan kompensasi kepada pekerja. Hal tersebut telah dijelaskan pada pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu beraakhirnya jangka waktu perjanjian kerja." Berdasarkan fakta di lapangan masih banyak terdapat perusahaan-perusahaan yang tidak memberikan kompensasi kepada pekerja yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang tidak memberikan kompensasi kepada pekerja yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan adalah PT. Infomedia Solusi Humanika.

PT. Infomedia Solusi Humanika merupakan anak perusahaan PT. Infomedia Nusantara yang didirikan di Semarang pada 24 Oktober 2012. PT. Infomedia Solusi Humanika merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *human capital service*. Saat ini PT. Infomedia Solusi Humanika telah mampu memberikan solusi layanan pengelolaan SDM terbaik kepada lebih dari 100 perusahaan yang tersebar di 420 kota dan

¹Lalu Husni, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, hal. 25

mengelola lebih dari 22.115 karyawan di Indonesia.² Hubungan kerja antara PT. Infomedia Solusi Humanika dengan pekerja menggunakan kerjasama PKWT dengan judul “Perjanjian Kerja Paruh Waktu (*Part Time*) Dengan Waktu Tertentu Untuk Tenaga: Agent”. Dalam pasal 12 angka 2 perjanjian kerja tersebut bagian pengakhiran kerja yang berbunyi: “Pihak pertama dapat melakukan pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja ini berakhir tanpa upah, tunjangan dan ganti rugi atau kompensasi dalam bentuk apapun kepada pihak kedua atas sisa jangka waktu sampai dengan perjanjian kerja ini berakhir, apabila terjadi keadaan atau kejadian sebagai berikut : a. Pihak kedua melakukan pelanggaran tata tertib atau peraturan perusahaan pihak pertama dan atau perusahaan klien”.

Berdasarkan asas kebebasan berkontrak dimana para pihak bebas menentukan isi dari perjanjian tersebut, maka perjanjian di atas dapat dikatakan sah asalkan isi dari perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan syarat sahnya suatu perjanjian yang terdapat pada pasal 1320 KUHPerduta. Berdasarkan perjanjian kerja antara PT. Infomedia Sosial Humanika dengan pekerja yang mencantumkan penghilangan kewajiban pemberian kompensasi oleh pihak pertama, yang mengatakan bahwa apabila pihak kedua yakni pekerja melakukan pelanggaran tata tertib kerja atau peraturan perusahaan pihak pertama dan/atau perusahaan klien, maka pihak pertama dapat melakukan pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja ini berakhir tanpa upah, tunjangan dan ganti rugi atau kompensasi dalam bentuk apapun kepada pihak kedua atas sisa jangka waktu sampai dengan perjanjian kerja ini berakhir. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan apakah PKWT yang memuat klausula sepakat menyimpangi pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir tersebut dapat dibenarkan oleh hukum mengingat terdapat adanya konflik norma antara pasal 62 UU Ketenagakerjaan dengan pasal 12 PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja.

Permasalahan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya adalah terkait apakah pasal 12 PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang memuat klausul sepakat menyimpangi pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum

jangka waktu perjanjian kerja berakhir dapat dibenarkan menurut hukum dan apa akibat hukum dari pasal 12 PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang yang memuat klausul sepakat menyimpangi 62 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami pasal 12 PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang menyimpangi pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir dapat dibenarkan atau tidak menurut hukum dan untuk mengetahui akibat hukum dari pasal 12 PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang menyimpangi pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan pencantuman klausula yang menyatakan bahwa PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja sepakat menyimpangi ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir ialah kajian teoritik mengenai perjanjian kerja, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, pemutusan hubungan kerja.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan aturan-aturan yang mengatur tentang hubungan kerja³. Sifat hukum ketenagakerjaan secara teori dibagi menjadi dua yakni bersifat memaksa (*imperative* atau *dwingend recht*) dan bersifat mengatur (*fakultatif* atau *aanvulven recht*)⁴. Hukum bersifat memaksa adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak dan hukum bersifat mengatur adalah hukum yang dapat dikesampingkan⁵. Sebagian besar ketentuan hukum perburuhan adalah bersifat memaksa atau imperatif, namun sifat pemaksaannya tergantung dari jenis pelanggaran.

METODE

Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau

² Infomedia Solusi Humanika, 2012, Profil Perusahaan Infomedia Solusi Humanika, (Online), diakses dari: ish.co.id/home/about_us, diakses pada 20 Mei 2017 pukul 21.05 WIB

³ Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor : Ghalia Indonesia, hal.3

⁴ Ikhwan Feroji, 2016, *Hukum Perburuhan*, Malang : Setara Pers, hal 13

⁵ *Ibid*,

konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.⁶ Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini ialah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana bahan hukum ini merupakan bahan hukum utama dalam penelitian normatif. Bahan hukum dalam penelitian ini adalah: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.10/Men/VVI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-78/Men/2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, Perjanjian Kerja Antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang Dengan Pekerja.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks hukum dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan yaitu merupakan suatu teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara mengumpulkan peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, dokumen-dokumen dan literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

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.⁷

SHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus mengenai kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Dalam hal terjadinya pengakhiran hubungan kerja (PHK) sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, pihak yang melakukan PHK wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lain. Hal tersebut diatur dalam ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Dalam prakteknya kewajiban pemberian ganti rugi dapat dihilangkan pada saat berakhirnya hubungan kerja yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal tersebut dilakukan oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerjanya, dimana kedua belah pihak membuat kesepakatan yang tertuang dalam PKWT, sebagaimana telah mencantumkan klausula yang menyatakan bahwa: “PIHAK PERTAMA dapat melakukan pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja ini berakhir tanpa upah, tunjangan dan ganti rugi atau kompensasi dalam bentuk apapun kepada PIHAK KEDUA atas sisa jangka waktu sampai dengan perjanjian kerja ini berakhir, apabila terjadi keadaan atau kejadian tertentu sebagai berikut: a. PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran tata tertib kerja atau peraturan perusahaan PIHAK PERTAMA dan/atau perusahaan klien.” 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 yang telah diatur dalam ketentuan pasal 1320 KUHPdata.

Berkenaan dengan permasalahan pencantuman klausula penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi dalam PKWT yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja merupakan suatu ketentuan yang bertentangan dengan ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Artinya, bahwa pencantuman

⁶ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, hal 126

⁷ Mukti fajar dan yulianto achmad.2011, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 181.

klausula tersebut dapat dinilai sebagai suatu pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang selaku pengusaha dengan maksud menghapuskan dan meniadakan hak pekerja yang seharusnya diterima oleh pekerja saat terjadi PHK.

Perjanjian Kerja Antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang Dengan Pekerja Yang Mencantumkan Penghilangan Pemberian Ganti Rugi Kepada Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Melanggar Tata Tertib Perusahaan Tidak Dibenarkan Menurut Hukum

Berdasarkan hasil penelitian, pasal 12 PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang memuat klausul penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi atau kompensasi yang menyimpangi pasal 62 UU Ketenagakerjaan didasari oleh asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam ketentuan pasal 1338 KUHPerduta. Ketentuan pasal 1338 ayat (1) memuat asas *pacta sunt servanda* yang berarti bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang untuk para pihak. Berdasarkan ketentuan tersebut, PKWT yang telah disepakati oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja dapat dinyatakan berlaku sebagai undang-undang bagi PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dan pekerja.

Manakala ditinjau dari sisi lain, ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pihak yang melakukan pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir pihak tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lain. Adapun ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan bersifat imperatif atau *dingend recht* yang harus ditaati secara mutlak, artinya bahwa hak-hak pekerja yang muncul saat terjadi PHK (dalam hal ini uang ganti rugi) wajib diberikan oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang kepada pekerjanya.

Terdapat problematika hukum berupa konflik norma antara PKWT yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang mencantumkan klausul penghilangan kewajiban ganti rugi dengan pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

PKWT antara PT. Athena Tagaya dengan pekerjanya 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 pekerjanya dengan UU Ketenagakerjaan. Adapun PKWT dan UU Ketenagakerjaan mempunyai kedudukan yang sama yakni sebagai undang-undang.

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 hierarki 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.

Dari pemaparan di atas, dapat terlihat adanya konflik norma antara UU Ketenagakerjaan dengan PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja. Kedudukan UU Ketenagakerjaan dan PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja adalah sama, mengingat perjanjian yang telah sah bersifat mengikat layaknya undang-undang. Dengan adanya asas preferensi, tidak serta merta dapat menyelesaikan konflik norma karena PKWT merupakan suatu perjanjian dan perlu adanya pengkajian lebih lanjut yang didasarkan pada asas-asas perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak (*Freedom of Contract*) merupakan prinsip yang menyatakan bahwa para pihak dalam pembuatan suatu perjanjian pada prinsipnya bebas untuk mengatur isi perjanjian.⁸ Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja telah sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Hal tersebut dikarenakan dalam asas berkontrak, kedua belah pihak bebas membuat perjanjian apa saja asalkan perjanjian tersebut sah menurut undang-undang yang berlaku. Asas kebebasan berkontrak memperbolehkan melakukan penyimpangan suatu perundang-undangan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak sepanjang tidak bertentangan dengan syarat sah suatu perjanjian. PKWT yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja telah sesuai dengan syarat sah yang terdapat dalam ketentuan pasal 1320 KUHPerduta maupun ketentuan pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, PKWT yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi

⁸ Munir Fuady, 2005, *Perbandingan Hukum Perdata*, Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti, hal 32

Humanika Semarang dengan pekerja telah memenuhi asas kebebasan berkontrak.

Asas kepastian hukum merupakan asas dimana para pihak dan pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Pihak-pihak tersebut tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi perjanjian tersebut.⁹ Asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*) tercermin dalam ketentuan pasal 1338 KUHPerduta, yang menyatakan semua perjanjian yang disepakati para pihak bersifat mengikat dan berlaku sebagai undang-undang untuk para pihak. PKWT yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja telah sesuai dengan syarat sah perjanjian yang terdapat dalam ketentuan pasal 1320 KUHPerduta dan ketentuan pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja telah sesuai dengan asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*).

Asas itikad baik merupakan itikad baik dalam membuat perjanjian dimana para pihak harus jujur dan percaya sepenuhnya dan tidak menyembunyikan sesuatu yang buruk dikemudian hari dan dapat menimbulkan kesulitan.¹⁰ Dalam PKWT yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja, terlihat bahwa PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang tidak beritikad baik dalam membuat PKWT dengan pekerja. Hal tersebut dikarenakan PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika dengan pekerja tidak memenuhi unsur itikad baik mutlak. Tidak adanya itikad baik mutlak ditandai dengan pencantuman klausula bahwa kedua belah pihak sepakat menyimpangi pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi atau kompensasi.

Asas konsualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Menurut Subekti asas konsualisme adalah: "Asas konsualisme adalah suatu asas yang mana dalam suatu perjanjian sudah dilahirkan sejak adanya kata sepakat. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Dengan kata lain, perjanjian telah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal pokok yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas."¹¹ Asas konsualisme terdapat dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPerduta. Terlihat pada istilah "kesepakatan" dimana menurut asas ini perjanjian itu telah lahir cukup dengan adanya kata sepakat adanya persesuaian kehendak sebagai inti dari hukum kontrak.

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan

dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 1315 dan pasal 1340 KUHPerduta. Pasal 1315 KUHPerduta berbunyi: "Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri". Berdasarkan bunyi pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. pasal 1340 KUHPerduta berbunyi: "Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya." Berdasarkan bunyi pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.¹² Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat para pihak secara personal, tidak mengikat pihak-pihak lain yang tidak memberikan kesepakatannya. Seseorang hanya dapat mewakili dirinya sendiri dan tidak dapat mewakili orang lain dalam membuat perjanjian. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Dengan demikian, asas kepribadian ini mengatur tentang subjek hukum yang dapat dikenai akibat hukum dari suatu perjanjian.

Asas keseimbangan merupakan suatu asas yang dimaksud untuk menyelaraskan pranata-pranata hukum dan asas-asas pokok hukum perjanjian yang dikenal di dalam KUHPerduta yang berdasarkan pemikiran dan latar belakang individualisme pada satu pihak dan cara piker bangsa Indonesia pada lain pihak.¹³ Asas keseimbangan mengatur tentang para pihak yang seimbang atau sama dalam membuat suatu perjanjian. Asas keseimbangan ini salah satunya dapat dilihat dari hak dan kewajiban masing-masing pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha dan pekerja/buruh memiliki hak dan kewajiban yang saling mengikat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dari segi asas-asas dalam hukum perjanjian, asas preferensi maupun dari segi ketentuan UU Ketenagakerjaan, maka PKWT PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang didalamnya mencantumkan klausula penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir tidak dapat dibenarkan oleh hukum.

Akibat Hukum Penghilangan Kewajiban Pemberian Ganti Rugi Kepada Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Melanggar Tata Tertib Perusahaan Yang Terdapat Dalam PKWT Antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang Dengan Pekerja

Pencantuman klausula penghapusan hak cuti pada saat berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT antara PT.

⁹ Salim H.S, 2003, *Hukum Kontrak (Teori & Teknik Penyusunan Kontrak)*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 53

¹⁰ Subekti, 1979, *Hukum Perjanjian*, Cet. IV, Jakarta : PT. Intermasa, hal .26

¹¹ *Ibid*, hal 16

¹² M. Muhtarom, 2014, "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak". *SUHUF*, Vol. 26, No. 1, 48-56, hal 53

¹³ Harlien Budiono, 2010, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya, Hlm. 2

Athena Tagaya dengan pekerjaannya dinilai telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 1320 huruf d KUHPPerdata yang merupakan bagian dari syarat objektif, sebagaimana dalam PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang mencantumkan penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi 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 KUHPPerdata. 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 klausula penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi dalam PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja dinilai bertentangan dengan ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pihak yang melakukan pengakhiran hubungan kerja memberikan ganti rugi kepada pihak lain. Pencantuman klausula tersebut dinilai tidak memenuhi syarat objektif dalam ketentuan pasal 52 UU Ketenagakerjaan sebagai ketentuan syarat sahnya perjanjian, sehingga hal tersebut menimbulkan akibat hukum yakni pencantuman klausula tersebut dianggap tidak pernah ada.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pencantuman klausula penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi dalam PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja, maka dapat disimpulkan bahwa PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang mencantumkan klausul penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi tidak dapat dibenarkan oleh hukum. Hal tersebut dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu bertentangan dengan pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang memiliki sifat memaksa yang artinya harus ditaati secara mutlak.

Akibat hukum daripada PKWT antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja yang mencantumkan klausul penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi adalah batal demi hukum yang berarti perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada dan tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian. Hal tersebut dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan pekerja tidak memenuhi syarat objektif dalam syarat sahnya suatu perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPPerdata maupun pasal 52 UU Ketenagakerjaan.

Saran

Berkaitan adanya permasalahan di atas, maka diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kota Semarang harus pengawasan mengenai perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh

sehingga pengusaha dan pekerja dapat memahami hak dan kewajibannya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Semarang harus memberikan sanksi bagi pengusaha maupun pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagi PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dan pekerja yang sepakat mencantumkan klausul penghilangan kewajiban pemberian ganti rugi dalam PKWT, hendaknya disesuaikan kembali dengan ketentuan perundang-undangan yang terkait di bidang ketenagakerjaan, agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Faroji, Ikhwan. 2016. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press.
- Fuady, Munir. 2005. *Perbandingan Hukum Perdata*. Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti.
- H.S, Salim. 2014. *Hukum Kontrak:Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta:Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Infomedia Solusi Humanika, 2012. *Tentang Perusahaan Infomedia Solusi Humanika*. (Online) ish.co.id/home/about_us. diakses 20 Mei 2017 pukul 21.05 WIB
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muhtarom, M. 2014. "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu landasan Dalam Pembuatan Kontrak". *SUHUF* Vol. 26. No. 1 Hal. 48-56
- Nurlatifah, Dewy Sri & Arinto Nugroho. 2017. "Tinjauan Yuridis Tentang Penyimpangan Tenggang Waktu 30 Hari Dalam Pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Sekawaan Bhakti Inthiland Surabaya Dengan Pekerja". *Novum*, Vol. 2, No. 13: hal. 3
- 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 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).

Subekti. 1979. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.

