

JURNAL NOVUM

VOLUME 05, NOMOR 02, APRIL 2018
ISSN 2442-4641



TINJAUAN YURIDIS PENGUNDURAN DIRI PEKERJA ATAS PERINTAH PENGUSAHA

Ayu Gambirowati

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
ayugambirowati@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Basic IT Team dengan pekerja menyebutkan dalam klausul butir 9 bahwa "...pengusaha serta merta dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak serta tidak memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi pembatalan perjanjian ini dan ganti rugi dalam bentuk apapun". Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yaitu pada Pasal 1338 KUHPdata. Selain itu terdapat Pasal 1320 KUHPdata yang memuat tentang syarat sah perjanjian yang terdiri dari kesepakatan dua belah pihak, kecakapan bertindak, adanya suatu hal tertentu dan sebab yang halal. Pada sisi lain, terdapat Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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". Hal ini menjadi persoalan karena ada pertentangan antara PKWT tersebut dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengusaha melakukan hal tersebut untuk mengantisipasi pembayaran kompensasi/ganti rugi kepada pekerja pengusaha memerintahkan pekerja membuat surat bersedia mengundurkan diri apabila pekerja melakukan kesalahan dikemudian hari.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui perintah pengusaha untuk membuat surat pernyataan yang berisi bersedia mengundurkan diri apabila melakukan kesalahan di kemudian hari dibenarkan atau tidak menurut peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui upaya pekerja untuk mendapatkan haknya pada saat pemutusan hubungan kerja atas perintah pengunduran diri oleh pengusaha. Jenis penelitian ini adalah normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Jenis bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi. Teknik pengolahan bahan hukum dengan melakukan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum. Teknik analisis menggunakan metode preskriptif. Hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah PKWT antara PT. Basic IT Team dengan pekerja yang memuat klausul pembayaran ganti rugi sepihak bertentangan dengan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tidak memenuhi syarat sah perjanjian pada Pasal 1320 ayat (4) KUHPdata yaitu sebab yang halal, sehingga harus dinyatakan batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada. Upaya hukum pekerja untuk mendapatkan haknya adalah dengan melakukan perundingan bipartit. Apabila para pihak belum sepakat maka ditempuh melalui mediasi atau konsiliasi, apabila masih belum sepakat maka ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : ganti rugi, PKWT, pengunduran diri

Abstract

Specific Time Work Agreement (referred to as PKWT) between PT. Basic IT Team with workers mentioning in clause 9 that "...entrepreneur can immediately cancel this agreement unilaterally and has no obligation to pay compensation for the cancellation of this agreement and compensation in any form ". This is in accordance with the principle of the freedom of contract, namely Article 1338 of the Civil Code.

In addition, there is Article 1320 of the Civil Code which contains the legal conditions of the agreement consisting of an agreement between the two parties, the ability to act, the existence of a certain matter and a reason that is lawful. On the other hand, there is Article 62 of Law Number 13 Year 2003 concerning Indonesian Labor Law stating that "If one of the parties ends the employment relationship before the expiration of the period specified in the PKWT or the end of the employment relationship not because of the provisions referred to in Article 61 paragraph (1), the party ending the relationship work is obliged to pay compensation to other parties in the amount of workers / laborers wages until the deadline for the term of the employment agreement ". The purpose of the clause is so that the entrepreneur does not pay compensation / compensation to the worker so as to anticipate the compensation payment, the entrepreneur instructs the worker to make a letter willing to resign if the worker makes a mistake in the future. The purpose of this research is to find out the order of the entrepreneur to make a statement that contain the willingness to resign if mistake were made later is justified or not according to Indonesian Labour Law and to know what efforts can be done by workers to get their rights when dismissed by order of resignation by the entrepreneur. The type of research used in this study is normative research by using statute approach and conceptual approach. The types of legal materials used are primary legal material, secondary legal material, and non-legal material. Legal material collection techniques are carried out with literature study on law materials. Legal material processing techniques by systematizing legal materials. Analysis technique using prescription method. The result of the discussion in this study is that PKWT between PT. Basic IT Team with workers containing unilateral compensation clauses contradicts Article 62 of Law Number 13 Year 2003 concerning Indonesian Labor Law and does not fulfill the legal requirements of the agreement stipulated in Article 1320 paragraph (4) of the Civil Code, so it must be declared null and void and deemed to have never existed. The legal effort that can be done by workers to get their rights is by conducting bipartite negotiations. If the parties have not agreed then it is taken through mediation or conciliation. Furthermore, if the parties still do not agree then it is taken through the Industrial Relations Court.

Keywords: compensation, PKWT, resignation

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat hubungan perdata antara pekerja dan pengusaha, namun karena tidak adanya kesetaraan hubungan antara pekerja dan pengusaha, dikarenakan secara natural pengusaha memiliki kedudukan yang lebih berkuasa daripada pekerja dan pekerja menggantungkan kesejahteraan diri dan keluarganya kepada pengusaha, maka pola hubungan tersebut sangat potensial terjadinya eksploitasi. PHK menjadi masalah mendasar karena posisi pekerja terhadap pengusaha tidak seimbang sehingga menimbulkan PHK sepihak. Dalam hubungan industrial, PHK merupakan upaya terakhir ketika segala daya dan upaya tidak bisa dihindari, oleh karena itu sebelum dilakukan PHK harus dilakukan perundingan terlebih dahulu agar menghasilkan win-win solution namun apabila perundingan tidak menghasilkan solusi maka keputusan PHK dapat diambil namun harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK).

PHK dapat berakhir karena adanya pengakhiran hubungan kerja dari salah satu pihak. Misalnya dalam Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) akan berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan dalam klausul PKWT tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena yang disebutkan dalam Pasal 61 ayat (1) UUK dan bukan karena berakhirnya PKWT berdasarkan putusan pengadilan/ lembaga Pengadilan Hubungan Industrial atau bukan karena adanya keadaan-keadaan tertentu maka pihak yang

mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 62 UUK yang menyebutkan :

"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 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"

Salah satu kasus PHK yang dapat dijadikan contoh adalah kasus seorang pekerja di PT. Basic IT Team yang berkedudukan di Jalan Maduarsi Blok C-62 Gawan, Colomadu, Kabupaten Karanganyar. Sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja tersebut mulai bekerja pada bulan 26 Januari 2015 hingga 30 September 2017, akan tetapi pekerja tersebut mendapat surat peringatan ke tiga (selanjutnya disebut SP3) karena telah melakukan kesalahan yang melanggar tata tertib perusahaan. Berdasarkan butir 9 PKWT antara pekerja dan PT. Basic IT Team: "Kedua belah pihak tidak dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak, kecuali jika terbukti pihak kedua tidak mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik dan/atau terbukti melakukan pelanggaran disiplin, tata tertib/kode etik atau pelanggaran berat sesuai dengan Peraturan Kepekerjaan PT. Basic IT Team. Dalam hal ini pihak pertama serta merta dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak serta tidak memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi pembatalan perjanjian ini dan anti rugi dalam bentuk apapun."

Selanjutnya butir 10 PKWT antara pekerja dan PT. Basic IT Team "Jika karena suatu hal, pihak kedua bermaksud membatalkan perjanjian ini, maka

pihak kedua wajib membayar kompensasi kepada pihak pertama sebesar gaji bulanan dikalikan dengan sisa masa perjanjian dengan catatan kompensasi terendah adalah 2 x gaji bulanan.”

Pada saat SP3 itu diberikan pada pekerja tersebut, mekanisme yang dilakukan oleh perusahaan PT. Basic IT Team adalah dengan meminta pekerja tersebut membuat surat pernyataan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan dan siap melakukan pengunduran diri apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan kembali. Pada tanggal 1 September 2016, pekerja tersebut akhirnya mengundurkan diri. Posisi pekerja saat itu dalam keadaan daya tawar rendah sehingga dengan terpaksa melakukan apa yang diperintah perusahaan. Perusahaan melakukan hal tersebut untuk menghindari pembayaran ganti rugi pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian kerja, maka PT. Basic IT Team tidak memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi ataupun ganti rugi kepada pekerja tersebut.

Sesuai dengan KUHPerdara, PKWT antara pekerja dan PT. Basic IT Team tersebut sah dan mengikat kedua belah pihak dimana telah disebutkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang” atau dalam hal ini dikenal sebagai asas *pacta sunt servanda* yaitu semua perjanjian yang disepakati para pihak bersifat mengikat layaknya undang-undang dan tidak boleh ada intervensi para pihak dalam perjanjian tersebut. Adapun berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara, PKWT tersebut memenuhi asas kebebasan berkontrak, dimana kedua belah pihak bebas mengatur isi perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian. Adapun syarat sah perjanjian terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara yaitu : “adanya kesepakatan dua belah pihak, kecakapan bertindak, adanya suatu hal tertentu, dan adanya sebab yang halal”. Apabila dikaji ulang, klausul pada butir 9 dan 10 PKWT PT. Basic IT Team dengan pekerja tidak memenuhi syarat sah perjanjian pada Pasal 1320 ayat (4) KUHPerdara yaitu sebab yang halal. PKWT tersebut memuat unsur sepihak dalam pembayaran kompensasi terhadap pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa yang diperjanjikan berakhir. Hal ini bertujuan agar pengusaha menghindari pembayaran ganti rugi kepada pekerja. Padahal telah dijelaskan pada Pasal 62 UUK bahwa pembayaran kompensasi berlaku adil atau berkebalikan bagi pihak manapun yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui perintah pengusaha untuk membuat surat pernyataan yang berisi bersedia mengundurkan diri apabila melakukan kesalahan dikemudian hari dibenarkan atau tidak menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan mengetahui upaya yang dapat dilakukan pekerja untuk mendapatkan haknya pada saat PHK atas perintah pengunduran diri oleh pengusaha.

Kajian teori yang berkaitan dengan penelitian ini adalah kajian teori mengenai hukum

ketenagakerjaan, hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hubungan industrial, pengunduran diri, dan tinjauan umum tentang perjanjian. Menurut Iman Soepomo, hukum ketenagakerjaan adalah “suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dapat disimpulkan bahwa pengertian dari hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh pemerintah yang bersifat mengatur dan mengikat.

Hubungan kerja adalah hubungan yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu antara pengusaha dengan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 15 UUK, hubungan kerja adalah “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Di dalam Pasal 50 UUK, disebutkan juga bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” Berdasarkan beberapa definisi tersebut, hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah dimana hubungan kerja dapat terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dibuat baik tertulis maupun tidak tertulis.

PKWT adalah perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang jangka waktunya bersifat sementara. Menurut pendapat Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah “Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relative pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.” PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu. Menurut Pasal 1 angka (25) UUK “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” PHK adalah suatu keadaan di mana si pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikannya.

Hakikat PHK bagi buruh merupakan permulaan dari pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (22) UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UUPHI) “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan

pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Setiap perselisihan hubungan industrial harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya tripartite yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengunduran diri adalah penarikan diri seseorang dari pekerjaannya dari perusahaan atau pemberi kerja dengan sukarela karena suatu sebab tertentu dan dapat pula dikatakan pemutusan hubungan kerja oleh buruh. Dalam hal ini pengunduran diri ini biasanya didasari atas inisiatif diri sendiri dari pekerja bukan karena adanya paksaan dari pihak lain. Berdasarkan ketentuan Pasal 162 ayat (1) UUK bahwa, "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.". Dalam ketentuan Pasal 162 ayat (4) UUK juga dijelaskan bahwa, "PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara, "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Menurut Subekti yang menyatakan pendapatnya bahwa "suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbul suatu hubungan perikatan".

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yaitu "penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma antara lain mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2015 : 34). Penelitian hukum normatif juga merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum ataupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki, 2005 : 35). Penelitian hukum normatif berperan untuk mempertahankan aspek kritis dari keilmuan hukumnya sebagai ilmu normatif yang *sui generis* (I Made Pasek Diantha, 2016:18).

Bahan Hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum. Bahan hukum primer berupa perundang-undangan dan PKWT PT. Basic IT Team dengan Pekerja. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, dan internet yang berkaitan dengan pengunduran diri pekerja atas perintah

pengusaha. Bahan non-hukum yaitu bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang berupa kamus, ensiklopedi, leksikon dan sebagainya.

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian hukum normatif ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan nonhukum. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan wawancara dengan salah satu mantan pekerja PT. Basic IT Team, membaca, melihat, mendengarkan, maupun penelusuran bahan hukum melalui internet yang sesuai dengan topik penelitian (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2015 : 160) yaitu tinjauan yuridis pengunduran diri pekerja atas perintah pengusaha.

Analisis bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis preskriptif, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disebut KBBI), preskriptif adalah ketentuan yang diharuskan atau ketentuan (petunjuk) peraturan. Dalam penelitian hukum normatif, memberikan preskripsi dalam penelitian hukum harus dilakukan yaitu dengan mengkaji tentang koherensi suatu peristiwa hukum dengan aturan hukum atau aturan hukum dengan norma hukum. Fungsi dari preskriptif adalah mencari kebenaran koherensi dimana suatu peristiwa hukum dikatakan benar jika koheren dengan aturan hukumnya (Peter Mahmud Marzuki, 2005 : 251).

Jadi peneliti memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan mengenai benar atau tidaknya pengunduran diri pekerja atas perintah pengusaha dengan tujuan agar pengusaha menghindari pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN Kasus Posisi

Perusahaan PT. Basic IT Team adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang informasi, teknologi dan telekomunikasi. Perusahaan tersebut berkedudukan di Jalan Maduasri Blok C-62 Gawan, Colomadu, Kabupaten Karanganyar. PT. Basic IT Team mempunyai seorang pekerja yang bernama Jati Satria Wicaksana (selanjutnya disingkat Jati S.W.) yang bertempat tinggal di Jl. Kendangsari Nomor 89 A Trenggilis Mejoyo, Surabaya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UUK, Jati S.W, merupakan pekerja di PT. Basic IT Team karena dia disamping bekerja diperusahaan tersebut, dia juga menerima upah.

Jati S.W sebagai pekerja di PT. Basic IT Team menduduki posisi sebagai marketing support dimana marketing support adalah posisi yang menunjang dan memberikan bantuan pada tim marketing seperti persiapan produk, proposal, presentasi, demo produk dan lainnya dan umumnya tugas marketing support membantu bagian advertising dan pelayanan konsumen. Dalam hal ini tugas marketing support adalah membantu marketing untuk mencapai target perusahaan. Jati S.W telah melakukan hubungan kerja dengan PT.

Basic IT Team terhitung sejak tanggal 26 Januari 2015.

PKWT tersebut mengikat kedua belah pihak hal ini telah sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang berbunyi : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” atau dalam hal ini dikenal dengan asas *pacta sunt servanda* yaitu semua perjanjian yang disepakati para pihak bersifat mengikat layaknya undang-undang dan tidak boleh ada intervensi para pihak dalam perjanjian tersebut. Adapun berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara, PKWT tersebut memenuhi asas kebebasan berkontrak, dimana kedua belah pihak bebas mengatur isi perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang. Selama Jati S.W bekerja, dirinya melakukan beberapa kali pelanggaran yang melanggar tata tertib perusahaan hingga pada akhirnya dia mendapatkan SP3. Berdasarkan butir 9 PKWT antara pekerja dan PT. Basic IT Team : “Kedua belah pihak tidak dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak, kecuali jika terbukti PIHAK KEDUA tidak mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik dan/atau terbukti melakukan pelanggaran disiplin, tata tertib/kode etik atau pelanggaran berat sesuai dengan Peraturan Kepekerjaan PT. Basic IT Team. Dalam hal ini PIHAK PERTAMA serta merta dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak serta tidak memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi pembatalan perjanjian ini dan ganti rugi dalam bentuk apapun.”

Selanjutnya butir 10 PKWT antara pekerja dan PT. Basic IT Team: “Jika karena suatu hal, PIHAK KEDUA bermaksud membatalkan perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA wajib membayar kompensasi kepada PIHAK PERTAMA sebesar gaji bulanan dikalikan dengan sisa masa perjanjian dengan catatan kompensasi terendah adalah 2 x gaji bulanan.” Pada saat SP3 tersebut diberikan mekanisme yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meminta Jati S.W membuat surat pernyataan bahwa telah melakukan kesalahan dan siap melakukan pengunduran diri apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan yang melanggar tata tertib perusahaan kembali. Pada tanggal 1 September 2016, Jati S.W melakukan kesalahan dan mengundurkan diri.

Perusahaan melakukan mekanisme sebagaimana disebutkan diatas adalah untuk menghindari kewajiban membayar kompensasi ataupun ganti rugi kepada pekerja. Padahal pada Pasal 62 UUK menyebutkan: “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 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.” Adapun sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 61 ayat (1) UUK adalah “perjanjian kerja berakhir apabila : pekerja meninggal

dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Ketentuan yang terdapat pada Pasal 62 UUK tersebut hanya memperbolehkan pengakhiran hubungan kerja seperti yang terdapat pada Pasal 61 ayat (1) UUK adapun bagi para pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan atau bukan karena Pasal 61 ayat (1) UUK maka wajib membayar ganti rugi atau kompensasi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Adapun syarat sah perjanjian terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara yaitu : “adanya kesepakatan dua belah pihak, kecakapan bertindak, adanya suatu hal tertentu, dan adanya sebab yang halal”. Apabila dikaji ulang, klausul pada butir 9 dan 10 PKWT PT. Basic IT Team dengan pekerja tidak memenuhi syarat sah perjanjian pada Pasal 1320 ayat (4) KUHPerdara yaitu sebab yang halal. PKWT tersebut memuat unsur sepihak dalam pembayaran kompensasi terhadap pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa yang diperjanjikan berakhir. Hal ini bertujuan agar pengusaha menghindari pembayaran ganti rugi kepada pekerja. Padahal telah dijelaskan pada Pasal 62 UUK bahwa pembayaran kompensasi berlaku adil atau berkebalikan bagi pihak manapun yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir.

Perintah Pengusaha Untuk Membuat Surat Pernyataan Yang Berisi Bersedia Mengundurkan Diri Apabila Melakukan Kesalahan Dikemudian Hari Tidak Dibenarkan Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* (Belanda) atau *contract* (Inggris). Pada Pasal 1331 KUHPerdara menyatakan bahwa “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.” PKWT PT. Basic IT Team tersebut sah karena telah memenuhi unsur pasal 1331 KUHPerdara yaitu pekerja sepakat untuk mengikatkan diri kepada pengusaha begitu pula PKWT tersebut juga memenuhi syarat sah perjanjian. Ada 4 syarat sahnya perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara: “adanya kesepakatan kedua belah pihak, yang dimaksud dalam kata sepakat menurut Pasal 1321 KUHPerdara adalah para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus dengan persaan sukarela dan bukan karena adanya paksaan atau penipuan. Dalam PKWT anatar PT. Basic IT Team dengan pekerja, terjadi kesepakatan bahwa pekerja menerima PKWT yang di buat oleh PT. Basic IT Team; kecakapan bertindak, kecakapan bertindak adalah kecakapan atau

kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Para pihak yang akan mengadakan perjanjian harus cakap sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 1330 KUHPerdota.

Orang yang cakap melakukan hukum adalah orang yang dewasa yaitu yang berusia diatas duapuluh satu tahun dan atau sudah kawin dan orang yang tidak dibawah pengampuan; adanya suatu hal tertentu, di dalam berbagai literatur disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi. Prestasi adalah apa yang menjadi hak kreditor dan apa yang menjadi kewajiban debitur. Prestasi dalam Pasal 1234 KUHPerdota terdiri dari memberikan sesuatu, membuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu. Misalnya dalam PKWT antara PT. Basic IT Team dan pekerja, yang menjadi prestasi adalah melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah. Sedangkan dalam Pasal 1333 KUHPerdota menyatakan bahwa "Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal jumlahnya dapat ditentukan dan dihitung."; adanya sebab yang halal, perjanjian yang dibuat apabila sesuai dengan ketentuan Pasal 1337 KUHPerdota yaitu "bertentangan dengan undang-undang, atau bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum" adalah dilarang. Sebab yang halal adalah perjanjian tersebut dibuat sesuai dengan undang-undang dan tidak bertentangan."

Berdasarkan ketentuan KUHPerdota, apabila suatu perjanjian melanggar syarat sah tersebut, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Perjanjian yang dibuat melanggar syarat subyektif sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 Ayat 1 dan 2 KUHPerdota, yaitu perjanjian tersebut lahir karena adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*) antara lain karena kekhilafan, paksaan atau penipuan, atau karena ketidakcakapan pihak dalam perjanjian (*ombekwaamheid*), sehingga berakibat perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) sedangkan perjanjian yang di buat melanggar syarat obyektif sahnya perjanjian sebagaimana yang di atur dalam Pasal 1320 ayat 3 dan 4 KUHPerdota, perjanjian dibuat tidak memenuhi syarat objek tertentu atau mempunyai *causa* yang tidak di perbolehkan seperti bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan, sehingga berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum (*nietig*). Sedangkan dalam PKWT, Pasal 61 UKK menentukan bahwa perjanjian kerja berakhir ketika "pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap; adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja."

Berdasarkan kasus yang telah dijabarkan diatas bahwa perintah mengundurkan diri oleh pengusaha kepada pekerja karena kesalahan yang telah dia perbuat dengan memerintahkan pekerja untuk menulis surat bersedia pengunduran diri tidak dibenarkan dalam undang-udangan. Hal tersebut didasari

pengusaha agar menghindari pembayaran ganti rugi kepada pekerja. Berdasarkan butir 9 PKWT antara pekerja dan PT. Basic IT Team: "Kedua belah pihak tidak dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak, kecuali jika terbukti PIHAK KEDUA tidak mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik dan/atau terbukti melakukan pelanggaran disiplin, tata tertib/kode etik atau pelanggaran berat sesuai dengan Peraturan Kepekerjaan PT. Basic IT Team. Dalam hal ini PIHAK PERTAMA serta merta dapat membatalkan perjanjian ini secara sepihak serta tidak memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi pembatalan perjanjian ini dan anti rugi dalam bentuk apapun."Selanjutnya butir 10 PKWT antara pekerja dan PT. Basic IT Team: "Jika karena suatu hal, PIHAK KEDUA bermaksud membatalkan perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA wajib membayar kompensasi kepada PIHAK PERTAMA sebesar gaji bulanan dikalikan dengan sisa masa perjanjian dengan catatan kompensasi terendah adalah 2 x gaji bulanan."

Sedangkan menurut ketentuan pasal 62 UUK : "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 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". Ketentuan yang terdapat pada Pasal 62 UUK tersebut hanya memperbolehkan pengakhiran hubungan kerja seperti yang terdapat pada Pasal 61 ayat (1) UUK adapun bagi para pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan atau bukan karena Pasal 61 ayat (1) UUK maka wajib membayar ganti rugi atau kompensasi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

PKWT PT. Basic IT Team tersebut dapat dikatakan sebagai UU karena berdasarkan asas *pacta sunt servanda* yang disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota : "Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang", sedangkan pada Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdota yaitu "Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang."

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa para pihak yang melakukan perjanjian harus mematuhi perjanjian yang mereka buat. Perjanjian yang dibuat tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa adanya kesepakatan bersama. Apabila ada salah satu pihak mengingkari atau tidak menjalankan perjanjian yang telah disepakati bersama, maka pihak lainnya bisa mengajukan permohonan kepada pengadilan untuk memaksa pihak yang melanggar perjanjian itu tetap menjalankan perjanjian yang telah disepakatinya.

Adapun berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdota, PKWT tersebut menuhi asas kebebasan berkontrak, yaitu kedua belah pihak bebas mengatur isi perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian. Adapun syarat sah perjanjian terdapat pada

Pasal 1320 KUHPerduta. Perjanjian yang dibuat tidak sesuai dengan undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang adalah batal demi hukum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta ayat (4) yaitu tidak memenuhi “suatu sebab yang halal”. Bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar suatu sebab yang halal yaitu “pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” “Ketentuan batal demi hukum berarti suatu perjanjian dianggap tidak pernah ada sehingga perjanjian yang berakibat batal demi hukum dan tidak perlu adanya pembatalan melalui pengadilan.”

Dalam PKWT PT. Basic IT Team pada butir 9 dan 10 sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa pihak pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi/ganti rugi kepada pihak pekerja apabila pihak pengusaha memutuskan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, sebaliknya pihak pekerja wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha apabila pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerduta, PKWT PT. Basic IT Team dan pekerja jelas melanggar syarat sah perjanjian khususnya pada ayat (4) yaitu “suatu sebab yang halal”. Hal tersebut menimbulkan akibat hukum yaitu pencantuman klausul pada butir 9 dan 10 PKWT PT. Basic IT Team dan pekerja adalah batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Upaya Yang Dapat Dilakukan Pekerja Untuk Mendapatkan Haknya Saat PHK Atas Perintah Pengunduran Diri Oleh Pengusaha

Dalam perselisihan hubungan industrial (selanjutnya disebut PHI) wajib diupayakan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara musyawarah mufakat diantara pekerja dan pengusaha, dan menghindarkan sejauh mungkin PHK bagi pekerja. Adapun upaya yang dapat dilakukan pekerja untuk mendapatkan haknya saat PHK atas perintah pengunduran diri oleh pengusaha adalah dengan melakukan upaya penyelesaian PHI secara non litigasi atau secara litigasi.

Dalam Pasal 2 UUPHI menyebutkan beberapa jenis PHI yaitu “perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh”. Dalam kasus yang telah dipaparkan dalam kronologi yang telah dipaparkan diatas, maka masuk dalam kategori jenis PHI pemutusan hubungan kerja yaitu pengunduran diri pekerja atas perintah pengusaha dikarenakan pengusaha meminta pekerja untuk membuat surat bersedia mengundurkan diri apabila pekerja melakukan kesalahan kembali di perusahaan tersebut. Pasal 3 ayat (1) UUPHI menyatakan bahwa : “setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih dan ini disebut sebagai mekanisme bipartit.”

Pengaturan penyelesaian bipartit diatur pada Pasal 1 ayat (10) UUPHI yang menyatakan bahwa “

perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.” Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Dalam Pasal 3 ayat (2) UUPHI, “penyelesaian secara bipartit harus diselesaikan dalam waktu 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan.” Dalam Pasal 7 UUPHI dijelaskan bahwa : “Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani kedua belah pihak. Perjanjian tersebut berisikan hasil perundingan. Agar memiliki kekuatan eksekutorial, maka PB tersebut harus didaftarkan di Kepaniteraan PHI Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan PB. Setelah PB didaftarkan, maka PB mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.” Apabila perundingan lebih dari 30 (tigapuluh) hari maka sesuai dengan pasal 3 ayat (3) perundingan bipartit dianggap gagal. Sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) UUPHI : “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), 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.”

Pada pasal 4 ayat (3) UUPHI : “Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.” Apabila bukti tidak dilampirkan maka sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (2) UUPHI: “Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari kerja terhitung sejak diterimanya pengembalian berkas.” Pasal 4 ayat (4) UUPHI menyatakan bahwa “dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.” Dalam kasus ini maka termasuk dalam jenis perselisihan PHK maka upaya yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah hanya dengan perundingan bipartit.

Setelah upaya penyelesaian sengketa secara bipartit gagal, maka sengketa tersebut dapat dilanjutkan penyelesaiannya secara tripartit. Perundingan secara tripartit adalah perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yaitu mediator untuk penyelesaian secara mediasi atau konsiliator penyelesaian secara konsiliasi atau arbiter penyelesaian secara arbitrase. Pemilihan pihak ketiga tersebut harus melalui kesepakatan kedua belah pihak. Dalam hal ini penyelesaian melalui mediasi tidak dikenakan biaya karena dilakukan oleh instansi/dinas

terkait. Berikut penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam jenis perselisihan PHK melalui tripartit: Mediasi, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 UUPHI, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah “penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat kerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral; Konsiliasi, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 UUPHI, konsiliasi adalah “penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.”

Sebenarnya terdapat satu pilihan penyelesaian sengketa secara tripartit yaitu melalui arbitrase, hanya saja kasus ini adalah jenis perselisihan PHK maka arbitrase tidak dimungkinkan. Hal ini sesuai dengan Pasal 29 UUPHI yang berbunyi “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam hal mediasi atau konsiliasi gagal atau tidak tercapai kesepakatan, Pasal 24 UUPHI menjelaskan “maka salah satu atau kedua belah pihak yang berperkara dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.” Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut perselisihan hak dan perselisihan PHK bila perlu dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Dalam kasus ini merupakan jenis perselisihan mengenai PHK, perselisihan ini dimungkinkan mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini bertujuan untuk memberi kesempatan pada para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Beberapa upaya penyelesaian yang telah dijabarkan diatas adalah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial jenis PHK. Penyelesaian tersebut dapat ditempuh oleh pekerja untuk mendapatkan haknya pada saat PHK atas perintah pengunduran diri oleh pekerja.

PENUTUP

Simpulan

Perintah pengusaha untuk membuat surat pernyataan yang berisi bersedia mengundurkan diri apabila pekerja melakukan kesalahan di kemudian hari tidak dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 1320 ayat (4) KUHPdata “Sebab yang halal”. Namun dalam PKWT antara PT. Basic IT Team dengan perkerja, terdapat klausul yang memuat unsur sepihak yakni pada klausul butir 9 dan 10 yang ketentuannya hanya membebaskan pembayaran kompensasi pada pihak pekerja yang mengundurkan

diri sebelum masa perjanjian berakhir, sehingga dalam hal ini PKWT PT. Basic IT Team dengan pekerja dianggap batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Jika pekerja keberatan maka berdasarkan Pasal 2 UUPHI, bahwa kasus tersebut merupakan jenis dari perselisihan PHK. Adapun upaya yang dapat dilakukan pekerja untuk mendapatkan haknya pada saat PHK atas perintah pengunduran diri oleh pengusaha menurut UUPHI, ada dua alternatif penyelesaian PHI yaitu dengan cara non litigasi yang memuat bipartit atau musyawarah mufakat antara pihak pekerja dan pengusaha atau tripartit yaitu cara non litigasi yang menggunakan pihak ke tiga antara lain mediasi atau konsiliasi. Dalam hal mediasi dan konsiliasi tidak mencapai kesepakatan maka PHI dapat di selesaikan dengan cara litigasi yaitu di pengadilan hubungan industrial. Jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja apabila salah satu pihak tidak mencapai kepuasan dalam keputusan pengadilan hubungan industrial, salah satu pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung untuk memeriksa kembali sengketa PHI tersebut ke pengadilan hubungan industrial yang lebih tinggi, karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks.

Saran

Pekerja agar lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan sebelum menanda tangani kesepakatan yang terdapat pada lembar perjanjian kerja. Pekerja diharapkan untuk membaca pasal demi pasal karena di setiap klausul yang tertera dalam perjanjian kerja menentukan masa depan pekerja selama bekerja di perusahaan tersebut. Apabila pekerja tidak paham mengenai maksud dari klausul yang tertera dalam perjanjian kerja, pekerja berhak untuk bertanya kepada pengusaha yang bersangkutan dan pengusaha diharapkan tidak semena-mena membuat perjanjian kerja. Harus memperhatikan kaidah yang terdapat dalam UUK karena perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak baik akan merugikan salah satu pihak terutama pihak pekerja. Perjanjian kerja harus memuat klausul yang adil dan tidak berpihak pada salah satu pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rasyid, 2017, *Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Hukum Positif Dan Hukum Islam*, (online) <http://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/asas-pacta-sunt-servanda-dalam-hukum-positif-dan-hukum-islam/>, diakses pada 9 September 2018, Pukul 14.00 WIB
- Anik, Widiastuti, 2013, *Diktat Problematika Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Online), (staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Anik%20Widiastuti,%20S.Pd.,%20M.Pd./DIKTAT%20KEPENDUDUKAN%20

- 0& %20KETENAGAKERJAAN.pdf jurnal tentang ketenaga kerjaan di Indonesia).
- Diantha, I Made Pasek. 2016. Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2010. Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goesniadhi, Kusnu, 2010. Harmonisasi Sistem Hukum : Nasa Media.
- Hanitijo, Ronny dalam Lalu Husni, 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hukum Online, 2010, taklayak bagi pekerja, teralu memberatkan pengusaha, (online), <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4b5dae838733d/tak-layak-bagi-pekerja-terlalu-memberatkan-pengusaha>)
- Ibrahim, Johnny. 2006. Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia Publishing.
- Ikhwan, Fahroji. 2016. Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional. Malang: Setara Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://www.kbbi.web.id/preskripsi>, (online), diakses pada 27 Februari 2018, Pukul 10.39
- Kartasapoetra, Gunawi et. al., 1994, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta: Sinar Grafika
- Machmud, Syahrul 2014, Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Marzuki, Peter Mahmud. 2016. Penelitian Hukum. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Neni Yuniarti dan Arinto Nugroho, Tinjauan Yuridis Penghilangan Kewajiban Pemberian Ganti Rugi Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Melanggar Tata Tertib Pada Perjanjian Kerja Antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang dengan Pekerja, Jurnal Novum, Vol.1 Nomor 1, (online) <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/23339/21337>, Tahun 2018, hlm. 5
- Sidharta dan Petrus Lakonawa, 2018, Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali : Makna dan Penggunaannya, (Online) <http://businesslaw.binus.ac.id/2018/03/03/lex-specialis-derogat-legi-generalis/>, diakses pada 9 September 2018, Pukul 14.02 WIB
- Soepomo, Iman. 1968. Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan kerja., Jakarta: PPAKRI Bhayangkara.
- Sutedi, Andrian. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika
- Ujang Chandra S, Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Jurnal Wawasan Yuridika, Vol. 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Subang, Tahun 2016/2017
- Uwiyono, Aloysius dan dkk. 2014. Asas – asas Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo Tunardy, 2012, (Online), <http://www.jurnalhukum.com/syarat-syarat-sahnya-perjanjian/>, diakses pada 9 September 2018, Pukul 10.37 WIB
- Wijayanti, Asri. 2014. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yulia Dewitasari dan Putu Tuni Cakabawa L., 2015, Akibat Hukum Terhadap Para Pihak Dalam Perjanjian Apabila Terjadi Pembatalan Perjanjian, (Online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/11967/8272>, diakses pada 9 September 2018, Pukul 10.56 WIB
- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Republik Indonesia, Kitab Undang – Undang Hukum Perdata;
- Republik Indonesia, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- Republik Indonesia, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- Republik Indonesia, Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan

Perundang - Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

Republik Indonesia, Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5256);

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Basic IT Team
Nomor: R.021/013/DIR/2015