

BAB IV

PENUTUP

Dalam penerapan perjanjian PKWT dengan pekerjanya, dalam hal ini Bpk. Qurmayadi, tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut di antara lain Bpk. Qurmayadi telah dipekerjakan di PT. SOS dengan status sebagai pekerja PKWT selama 5 tahun 5 bulan, dimana menurut peraturan perundang-undangan pekerja PKWT paling lama 3 tahun. Bpk. Qurmayadi juga tidak diberikan upah kerja lembur terhitung sejak bulan April 2011 s/d bulan Agustus 2016 dan mendapatkan upah di bawah upah minimum (UMP DKI Jakarta) pada bulan Juli dan Agustus 2016. Sedangkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah lembur harus dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan upah harus di atas upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku di daerah tersebut. Bpk. Qurmayadi pun tidak diizinkan untuk mengambil hak cuti dikarenakan pekerjaannya sebagai security yang menuntutnya untuk tetap melakukan pekerjaannya dalam menjaga keamanan di suatu perusahaan.

Dari hasil persidangan yang diputuskan Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam putusan MA NOMOR 31/PDT.SUS-PHI/2018/PN.JKT.PST, Majelis Hakim menimbang bahwa:

- 1) Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) / pekerja tetap sejak tanggal 28 April 2015, sehingga petitum Penggugat adalah beralasan hukum untuk dikabulkan.
- 2) Atas perkara aquo Majelis dalam menetapkan dasar perhitungan uang kerja lembur adalah berpedoman dari bukti-bukti upah yang diajukan oleh Penggugat diatas, dengan mengacu pada Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat, sehingga Petitum Penggugat adalah beralasan hukum dan karenanya haruslah dikabulkan untuk sebagian dan Tergugat I wajib membayar upah kerja lembur Penggugat.
- 3) Berdasarkan bukti mengenai slip upah Penggugat diketahui gaji bulan Juli dan Agustus 2016, Penggugat mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 2.800.000 dan Tunjangan Jabatan adalah Rp. 200.000,-. Sehingga dengan demikian Tergugat I wajib membayar kekurangan upah bulan Juli dan Agustus 2016 kepada Penggugat.

- 4) Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya. Oleh karena petitum Penggugat diatas dikabulkan sebagian, sehingga Tergugat I wajib membayar hak-hak Penggugat sekaligus dan tunai
- 5) Oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian sementara nilai gugatan kurang dari Rp150.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Melalui pertimbangan Majelis Hakim tersebut, maka diputuskan hasil sebagai berikut:

- 1) Mengabulkan gugatan dari Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan putus hubungan kerja di antara pihak Penggugat dengan pihak Tergugat I terhitung sejak 13 Agustus 2016;
- 3) Menghukum Tergugat I untuk membayarkan uang penggantian hak, Kekurangan Upah Lembur dan Kekurangan upah Juli sampai dengan Agustus 2016 kepada Penggugat dengan total sebesar Rp66.756.810,00 (enam puluh enam juta tujuh ratus lima puluh enam ribu delapan ratus sepuluh rupiah);
- 4) Membebankan biaya perkara kepada Negara yang keseluruhannya sejumlah Rp1.056.000,00 (satu juta lima puluh enam ribu rupiah);
- 5) Menolak gugatan dari Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Dari hasil persidangan tersebut menyatakan bahwa pekerja dan PT. SOS telah putus hubungan kerja terhitung dari 13 Agustus 2016 sejak perusahaan merumahkan Bpk. Qurmayadi. Sehingga dapat terlihat bahwa PT. SOS harus membayarkan uang pesangon, uang peggantian hak, kekurangan upah lembur, dan kekurangan upah Juli sampai dengan Agustus 2016, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

PT. SOS belum mampu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja PKWTnya. Dalam hal ini pekerja adalah pihak yang sangat dirugikan. Hak-hak sebagaimana mestinya diterima oleh seorang pekerja PKWT menurut perundang-undangan yang berlaku, tidak dinikmati oleh pekerjanya. Namun upaya hukum yang dilakukan Bpk. Qurmayadi membuahkan hasil, sehingga

kerugian yang selama ini tidak diterimanya dapat digantikan oleh PT. SOS sesuai dengan putusan Mahkamah Agung.

Sebaiknya PT. SOS tidak hanya memperhatikan bagaimana perusahaan dapat memiliki keuntungan. Namun memperhatikan juga kesejahteraan pekerjanya. Perusahaan seharusnya tetap menaati apa yang menjadi amanat Undang-Undang terhadap pekerja PKWT tersebut dan tidak menjadikan hukum hanya sebagai suatu hal yang tidak penting dalam kemajuan perusahaannya, akan tetapi hukum tersebut dapat menjamin kesejahteraan pekerjanya sehingga dapat bekerja dengan baik dan tidak merasa dirugikan.

Berikut adalah perlindungan hukum yang sebaiknya diterima oleh pekerja PT. SOS:

1. Mengangkat pekerja PKWT yang sudah lebih dari 3 tahun bekerja menjadi PKWTT, jika pekerja sesuai dengan persyaratan perusahaan tersebut. Karena perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan atas jangka waktu tertentu dapat dilaksanakan untuk paling lama 2 (dua) tahun serta hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi tidak bisa jika diperpanjang secara terus menerus.
2. Tetap wajib untuk membayar upah minimal sesuai dengan UMP yaitu sebesar Rp 3.100.000,- dan wajib untuk membayarkan upah kerja lembur / *overtime* jika ada pekerja yang telah bekerja lebih dari 8 jam kerja. Karena penyelewengan terhadap upah kerja tersebut merupakan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan merugikan pekerja.
3. Mengizinkan pekerjanya untuk mengambil hak cuti selama pekerja masih memiliki hak cuti dan kondisi memungkinkan untuk dapat mengambil hak cuti. Karena cuti merupakan hak setiap pekerja yang dapat diambil jika pekerja tersebut membutuhkannya. Jika pekerja tidak dapat mengambil cuti di suatu waktu tertentu karena pekerjaannya sedang sangat dibutuhkan, dapat diganti di waktu yang lainnya dan dapat digantikan oleh pekerja lainnya bila pekerjaannya tidak bisa dalam posisi yang kosong.
4. Sebaiknya pihak pengawas hubungan industrial melakukan pengawasan yang lebih ketat agar ketentuan perihal hubungan industrial dilaksanakan secara merata dan hak serta kewajiban bagi para subjek hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak ada pihak yang dirugikan.