

BAB III

**PERUSAHAAN KONVEKSI YANG TIDAK MELAKUKAN PERJANJIAN
KERJA DENGAN PEKERJA/BURUH**

A. Kasus Perusahaan Konveksi tidak melakukan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh

CV. Maju Berkah Mandiri atau di singkat MBM adalah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi atau perusahaan di bidang pakaian, CV.MBM sendiri diduga melanggar hukum karena tidak melakukannya suatu perjanjian kerja yang akan mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak dari para buruh.

Kronologinya adalah irfan selaku buruh di CV.MBM tersebut ditawari pekerjaan oleh temannya untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dan irfan pun datang ke perusahaan tersebut untuk melamar pekerjaan, setelah sampai di perusahaan tersebut. Irfan ditawari pekerjaan di bidang konveksinya ia ditawari bekerja tanpa adanya perjanjian kerja tertulis tetapi irfan ditawari saja bahwa bekerja disini diberi gaji awal selama 1,5 juta perbulan dan akan ada kenaikan setelah beberapa bulan dan irfan pun mengiakan untuk bekerja di perusahaan tersebut karena memang sedang tidak mempunyai pekerjaan.

Irfan pun mulai bekerja di perusahaan CV.MBM untuk memulai pekerjaannya sebagai buruh di perusahaan konveksi yang telah menerimanya bekerja dalam jangka waktu yang tidak di tentukan karena memang tidak ada perjanjian sampai kapan dia bekerja hanya saja di perintah kan untuk mengerjakan pekerjaan

nya dan diberikan nya upah dalam sebulan 1,5 juta dan diberitahu bahwa ketika pekerjaannya bagus dan setelah beberapa bulan akan ada kenaikan gaji.

Ia pun mendapatkan libur sehari dalam seminggu akan tetapi setelah ia bekerja ia merasa ada yang janggal karena di awal masuk kedalam perusahaan tersebut ia tidak melakukan suatu perjanjian kerja tertulis seperti yang di atur dalam PKWT bahwa perusahaan yang bekerja dalam jangka waktu tertentu dan hanya dalam musiman wajib melakukan perjanjian kerja tertulis dan walaupun secara lisan harus adanya pengangkatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang memuat seperti, nama, alamat dan upah akan tetapi di perusahaan tersebut tidak dilakukannya suatu perjanjian yang mengikatkan pengusaha dengan pekerja/buruh.

Saat itu ia mulai menyadari bahwa tidak adanya perjanjian kerja maka tidak adanya suatu ikatan antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang akan mengikatkannya hak-hak dan kewajiban perusahaan terhadap buruh tidak terpenuhi, maka ia bingung akan status hubungan kerjanya dengan perusahaan tersebut.

B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV Bintang Asahi Tekstil

CV. Bintang Asahi Tekstil ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi atau garment, dalam praktek nya usaha berbentuk konveksi tak jarang menghadapi kesulitan penyelesaian pesanan pakaian yang dipesan oleh konsumen, Hal ini dipengaruhi oleh jumlah pesanan yang tak sebanding dengan jumlah tenaga yang dimiliki oleh konveksi tersebut. Sehingga tak jarang

perusahaan biasanya merekrut pekerja/buruh untuk bekerja dalam memenuhi pesanan konsumen.

Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan Bintang Asahi Tekstil ialah dengan dilakukannya perjanjian dengan waktu tertentu dengan jangka waktu beberapa bulan untuk memenuhi target dari pada pesanan konsumen yang sudah masuk kedalam perusahaan karena memang perusahaan bintang asahi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi jadi memang melakukan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu.

Perusahaan CV. Bintang Asahi Tekstil juga sering juga kewalahan akan adanya jumlah barang yang harus dipenuhi ketika sudah masuk kedalam bulan ramadhan dimana ketika seperti itu pesanan sering *over load* dan perusahaan melakukan perekrutan pekerja dari sekitar perusahaan atau masyarakat sekitar dari perusahaan untuk hanya beberapa bulan dan biasanya perusahaan ketika seperti itu hanya melakukan suatu perjanjian lisan dan menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja dengan upah yang bisa di bilang minim karena hanya untuk memenuhi target dari perusahaan nya saja.

Adapun perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan Bintang asahi Tekstil, perusahaan sering kali melakukan pengangkatan pekerja/buruh ketika hanya melakukan suatu perjanjian kerja secara lisan saja akan tetapi seharusnya perusahaan yang bersifat musiman harus melakukan perjanjian kerja waktu tertentu yang seharusnya dilakukan secara tertulis, akan tetapi perusahaan bintang

asahi selalu melakukan pengangkatan kerja apabila melakukan perjanjian kerja lisan yang dilakukan dengan pekerja/buruh nya.

Pengangkatan kerja sendiri dilakukan karena apabila perusahaan melakukan hanya berupa lisan terhadap pekerja/buruh, pengangkatan kerja diatur sesuai dengan Pasal 63 UU Ketenagakerjaan yang memuat nama, alamat pekerja/buruh , tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah.

BAB IV

**HUBUNGAN STATUS ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DI
PERUSAHAAN KECIL**

A. Akibat Hukum Terhadap Perusahaan yang tidak melakukan perjanjian kerja

Akibat Hukum yang akan alami oleh perusahaan Konveksi CV.MBM yang tidak melakukan suatu perjanjian kepada buruh/pekerjanya, yang mana dalam hal ini pekerja/buruh merasa dirugikan akan tidak adanya suatu perjanjian dalam praktek kerja yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan dari kasus ini di asumsikan bahwa tidak melakukan perjanjian kerja ialah tidak secara tertulis akan tetapi dalam hal ini hanya secara lisan antara pekerja/buruh dengan perusahaan, Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (“PKWT”). Dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (“PKWTT”). Selain itu, dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 UU Ketenagakerjaan).

Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Jadi, dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, memang tidak harus dilakukan dengan perjanjian kerja tertulis, akan tetapi perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya.

Perusahaan tersebut tidak melakukannya pengangkatan kerja yang mana di atur dalam Pasal 63 UU Ketenagakerjaan yang seharusnya itu dilakukan secara tertulis tidak boleh secara lisan karena telah memuat beberapa unsur yang harus termuat dalam pengangkatan kerja.

Perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum sehingga dianggap tidak pernah ada.

Sanksi yang dikenakan perusahaan sesuai dengan ketentuan apabila perusahaan tidak melakukan pengangkatan kerja apabila perjanjian secara lisan maka sesuai dengan pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sanksi pidana kurungan satu sampai dua belas bulan dan/atau denda Rp 10 juta sampai Rp 100 juta dalam hal melanggar ketentuan tersebut, maka perusahaan harus benar benar mengerti akan suatu perjanjian kerja yang tidak berdampak bagi perusahaan nya itu sendiri dan perusahaan tidak boleh mensepelekan akan suatu perjanjian kerja.

Perusahaan disini akan mendapat sanksi pidana atau pun sanksi administratif apabila memang sudah terbukti tidak melakukan nya perjanjian kerja ataupun tidak dilakukannya pengangkatan kerja terhadap pekerjanya di perusahaan

tersebut dan sanksinya pun beragam bisa saja berupa pencabutan izin usahanya, peringatan tertulis, teguran dan lain-lain dan yang paling parah adalah bisa mendapat kurungan penjara bagi pengusaha di perusahaan tersebut.

B. Status Hubungan kerja antara Tenaga kerja dengan perusahaan yang tidak melakukan perjanjian

Pihak Pekerja/buruh maupun pihak pengusaha memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Keduanya memiliki hubungan kerja yang dihasilkan dari sebuah perjanjian kerja, dengan demikian hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkrit. Keduanya berhak menuntut hak-haknya ketika salah satu pihak melanggar dari pada perjanjian.

Pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan CV.MBM melakukan pekerjaan tanpa adanya perjanjian kerja dimana perjanjian kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengikatkan diri, agar bisa terpenuhinya hak-hak dan kewajiban dari pada kedua belah pihak dan tidak ada yang merugikan pula pada salah satu pihak.

Hubungan kerja sendiri terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Mengenai adanya suatu hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja, maka hal ini bertentangan dengan pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang mana dalam pasal tersebut bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Pasal 51 UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa, perjanjian kerja dapat dibuat baik secara “tertulis” ataupun “lisan” dan perjanjian secara lisan sah dan dibenarkan akan tetapi apabila perjanjian tersebut secara lisan maka perjanjian tersebut menjadi PKWTT yang mana dalam PKWTT diharuskan adanya pengangkatan kerja apabila perjanjian dilakukan secara lisan.

Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, dan apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT. Akan tetapi dalam hal ini juga harus dilihat apakah jenis pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan tersebut masuk kedalam jenis PKWT atau PKWTT.

Apabila jenis pekerjaan disini termasuk jenis PKWTT maka berhak atas hak hak :

1. Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak dibawah upah minimum provinsi/UMP), upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).
2. Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain, yang berlaku di perusahaan.
3. Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.
4. Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.
5. Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja

Pekerjaan di perusahaan tersebut seharusnya dilihat terlebih dahulu bahwa perusahaan tersebut termasuk kedalam kategori PKWT karena dimana perusahaan disini bersifat musiman dan pekerjaannya berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru. Maka apabila seperti ini sudah melanggar ketentuan mana sesuai dengan UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian yang masuk kedalam kategori PKWT harus dilakukan secara tertulis dan tidak boleh dilakukan secara lisan. Dan Perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum sehingga dianggap tidak pernah ada dan apabila hal-hal lainnya bisa bertentangan dari ketentuan UU Ketenagakerjaan perusahaan dapat mendapat sanksi yang dapat merugikan perusahaan sendiri seperti sanksi pidana kurungan dan denda atau pun sanksi administratif bisa saja seperti teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, atau bisa saja pencabutan izin usaha bagi perusahaan yang memang terbukti tidak melakukan perjanjian kerja atau pengangkatan kerja terhadap pekerja/buruh tersebut.

Status hubungan kerja disini bisa dikatakan seharusnya masuk kedalam perjanjian kerja waktu tertentu karena perusahaan disini bersifat musiman, karena apabila perjanjian menjadi perjanjian waktu tidak tertentu maka pekerja/buruh pun berhak atas hak-hak seperti pegawai tetap melainkan tidak kontrak, dan disini perusahaan telah melanggar apa yang seharusnya di atur dalam undang-undang dan perjanjian yang dilakukan perusahaan dengan pekerja/buruh sendiri bisa dikatakan batal demi hukum karena tidak adanya suatu perjanjian kerja dan diharuskan perusahaan melakukan perjanjian kerja yang baru dan sesuai dengan

apa yang sudah dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan dan apabila tidak terpenuhinya perjanjian kerja waktu tertentu maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perusahaan harus melakukan pengangkatan kerja apabila perjanjian sebelumnya hanya dilakukan secara lisan dan pengangkatan kerja itu wajib dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang sudah tercantum dalam UU Ketenagakerjaan.