

PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA TERHADAP STATUS PEKERJA WAKTU TERTENTU SETELAH KENAIKAN UPAH (STUDI KASUS PT.KARYA BINA BERSAMA)

Nurmiati

Abstrak

PT.Karya Bina Bersama adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan ekspor maupun impor produk-produk karet dan telah beroperasi selama 10 tahun. PT.Karya Bina Bersama mempunyai pekerja yang berstatus pekerja waktu tidak tertentu dan juga pekerja waktu tidak tertentu. Para pekerja waktu tertentu menuntut kenaikan upah pada pengusaha karena penghasilan pekerja tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja yang disebabkan kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM). Setelah pengusaha menaikkan upah para pekerja waktu tertentu, dilakukan perbaruan perjanjian kerja pada para pekerja sebelum berakhir perjanjian kerja tersebut. Bagaimana perubahan perjanjian kerja terhadap pekerja waktu tertentu setelah kenaikan upah? Penulis meneliti masalah tersebut dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris. Dari hasil wawancara penulis, diketahui bahwa pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu PT. Karya Bina Bersama tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena belum berakhirnya perjanjian kerja yang lama. Dan menurut ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya para pekerja waktu tertentu PT. Karya Bina Bersama berubah status menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Sebaiknya PT. Karya Bina Bersama tidak membuat perjanjian kerja waktu tertentu yang baru, meskipun dinaikkan upah pokok para pekerjanya. Perjanjian kerja waktu tertentu baru dapat diperbarui setelah melewati 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja yang lama.

A. Pendahuluan

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia

diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan di mana terjadi penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada masa itu.

Jika hubungan antara pekerja dan pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lemah/rendah.

Atas dasar itu, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan sifat publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sedangkan sifat publik dari hukum

perburuhan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan dan dapat dilihat dari adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum).

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Saat ini masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjanya. Isi dari penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang

bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal.

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan/penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia.

Walaupun suatu perjanjian kerja telah mengikat para pihak, namun dalam pelaksanaannya sering berjalan tidak seperti apa yang diharapkan misalnya masalah jam masuk kerja, masalah upah, sehingga menimbulkan perselisihan paham mengenai hubungan kerja dan akhirnya terjadilah pemutusan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang masih belum terpenuhi hak-haknya dan sering

diperlakukan semena-mena, jam kerja melampaui batas, upah tidak layak, upah minimum belum dilaksanakan, jaminan sosial kurang diperhatikan sehingga pekerja masih ada juga yang hidup dalam kekurangan. Tujuan pekerja bekerja adalah untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang ia keluarkan, dan upah bagi pekerja sebagai akibat dari perjanjian kerja yang merupakan faktor utama, karena upah merupakan sasaran penting bagi pekerja guna menghidupi pekerja dan keluarganya demi kelangsungan hidupnya.

Dua pandangan yang berbeda antara pengusaha dan pihak pekerja mengenai upah yaitu di satu pihak pekerja melihat upah sebagai jaminan hidup karena harus diperoleh setinggi mungkin, sedangkan pihak pengusaha melihat upah sebagai komponen biaya produksi maka upah harus ditekan serendah mungkin. Akibat dari perbedaan pendapat atau pandangan dari kedua belah pihak inilah yang merupakan sumber perselisihan yang sering terjadi. Kedudukan pekerja sebagai individu dalam hubungan kerja masih tergolong lemah, dalam hal ini pekerja sering menuntut perbaikan upah, biasanya hal ini tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha. Tuntutan dari

pihak pekerja kemungkinan kecil akan berhasil, tetapi keberhasilan itu selalu dibayang-bayangi akan adanya pemecatan dan juga ancaman akan diputuskan hubungan kerjanya apabila pekerja tersebut berbuat di luar kehendak pengusaha yang sudah ditetapkan.

Mulai tanggal 1 Oktober 2005, pemerintah mengumumkan kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM). Dengan naiknya harga Bahan Bakar Minyak (BBM) tersebut, dalam suatu perseroan telah menimbulkan banyak permasalahan antara pekerja dengan pengusahanya misalnya mengenai masalah upah/gaji yang dinilai sudah tidak mencukupi kebutuhan hidup para pekerja sehari-hari berhubung dengan kenaikan harga-harga barang yang diakibatkan kenaikan harga BBM tersebut.

PT. Karya Bina Bersama sebagai lingkungan pekerja tertentu, pelaksanaan/penyelenggaraan hubungan kerjanya pun tidak terlepas dari permasalahan. Permasalahannya yang timbul adalah dari kepentingan pihak pengusaha maupun kepentingan pihak pekerja, yaitu masing-masing pihak menuntut agar selalu diperhatikan oleh pihak lainnya dalam hubungan kerja tersebut, walaupun tuntutan itu menyimpang dari perjanjian kerja

yang telah disepakati bersama, karena pekerja menuntut kenaikan gaji yang dinilai sudah tidak mencukupi kehidupan buruh sehari-hari yang diakibatkan kenaikan harga Bahan Bakar Minyak yang sebetulnya secara hukum hal tersebut tidak dapat dilakukan mengingat para pekerja masih terikat dalam perjanjian kerja selama 2 tahun.

Pengusaha menuntut pekerja agar bekerja dengan semangat penuh karena pengusaha sedang mengejar target dan pengusaha enggan menaikkan upah pekerja disebabkan kontrak kerja pekerja tersebut belum berakhir. Dan upaya pengusaha sebelum kenaikan BBM adalah menaikkan upah lembur bagi pekerja-pekerjanya agar para pekerja bekerja dengan semangat penuh. Namun dengan keadaan ekonomi sekarang ini yang serba tidak stabil mempengaruhi semangat kerja para pekerja menjadi menurun drastis akibat harga barang-barang kebutuhan hidup sehari-hari juga ikut naik dan menyebabkan penghasilan para pekerja otomatis tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja sehari-hari dan semangat kerja para pekerja juga ikut menurun. Penjualan produk-produk karet yang dalam sebulan kira-kira mencapai ± 350 ton/bulannya sebelum kenaikan BBM,

menjadi ± 300 ton/bulannya akibat kenaikan BBM tersebut. Dan upaya dari pengusaha untuk menghadapi kendala tersebut adalah menjanjikan kenaikan upah pada para pekerja apabila para pekerja mampu bekerja dengan semangat penuh. Hal ini menyebabkan para pekerja bekerja dengan semangat kerja yang menggebu-gebu karena menginginkan upah seperti yang dijanjikan oleh pengusaha. Dengan dipenuhi tuntutan para pekerja yaitu dinaikkan gaji pokok masing-masing pekerja sebesar 10% oleh pengusaha mengakibatkan penjualan bermacam-macam jenis karet yang semula dari bulan Oktober tahun 2005 sampai dengan bulan Desember tahun 2005 yang dalam sebulannya kira-kira mencapai jumlah ± 300 ton akibat kenaikan harga BBM. Dan pada bulan Januari tahun 2006, penjualan berbagai macam jenis karet menjadi sejumlah ± 400 ton/bulannya dikarenakan pihak pengusaha menaikkan upah/gaji pokok masing-masing pekerja sebesar 10 %.

Menurut pengamatan penulis bahwa turunnya semangat kerja, banyak faktor yang menjadi penyebabnya, misalnya upah terlalu rendah, insentif kurang terarah, lingkungan kerja fisik yang buruk, lingkungan sosial yang kurang

menyenangkan dan masih bermacam-macam sebab lainnya. Tetapi sebetulnya prinsip turunnya semangat kerja disebabkan ketidakpuasan para pekerja baik pada barang material (upah, jaminan sosial fasilitas material) maupun pada bidang non material (penghargaan sebagai manusia, kebutuhan berpartisipasi, harga diri). Bila tidak diketahui sebab-sebab turunnya semangat kerja, maka pemecahan permasalahan yang timbul hanya akan bersifat tambal sulam semata-mata atau hanya pada permukaan/kulitnya.

Dalam hubungan kerja timbul perselisihan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja biasanya berpokok pangkal karena ada perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik akan diterima oleh para pekerja, namun para pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan pengusaha itu menjadi tidak sama, pihak pekerja yang merasa puas akan tetap terus bekerja sedangkan pihak pekerja yang merasa tidak puas akan menunjukkan semangat

kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Dalam hubungan kerja di PT. Karya Bina Bersama timbullah perselisihan dimana pihak pekerja menuntut kenaikan upah dan pihak pengusaha enggan menaikkan upah pekerja tersebut karena para pekerja masih terikat kontrak kerja selama 2 tahun sehingga timbullah perselisihan. Pengusaha enggan menaikkan upah para pekerja karena melihat ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni: "Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun". Atas dasar itulah pengusaha enggan menaikkan upah pekerja dan apabila upah para pekerja tidak dinaikkan, maka para pekerja akan bekerja dengan semangat yang menurun dan menyebabkan penjualan bermacam-macam jenis karet otomatis akan ikut menurun dan perusahaan tersebut juga akan terancam bangkrut. Upaya pengusaha mengatasi permasalahan yang timbul adalah menjanjikan

kenaikan upah terhadap para pekerjanya apabila bekerja dengan semangat penuh. Dengan janji tersebut, para pekerja bekerja dengan semangat penuh dan pada akhirnya menyebabkan penjualan bermacam-macam jenis karet mengalami peningkatan. Karena sesuai dengan janji pengusaha tersebut, maka pengusaha memenuhi janjinya dengan menaikkan upah pokok para pekerja sebesar 10%, meskipun kebijakan pengusaha tersebut bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan ini dalam satu tulisan Karya Ilmiah dengan judul "Perubahan Perjanjian Kerja Terhadap Status Para Pekerja Waktu Tertentu Setelah Kenaikan Upah (Studi Kasus PT. Karya Bina Bersama)."

B. Pembahasan

PT. Karya Bina Bersama adalah perusahaan yang berbadan hukum yang melaksanakan perjanjian kerja dengan pekerja. Perjanjian kerja tersebut dilakukan dengan jangka waktu tertentu maupun jangka waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja yang

dilakukan PT. Karya Bina Bersama telah dilaksanakan sejak lama, yaitu sejak perusahaan ini berdiri pada tahun 1996 dan hal ini berlangsung hingga sekarang. Mengenai pelaksanaan perjanjian kerja, dilakukan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku sejak dulu hingga sekarang.

Perjanjian kerja dilakukan dengan jangka waktu tertentu dan jangka waktu tidak tertentu. Menurut peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia, perjanjian kerja diatur dalam berbagai macam peraturan yang dapat dijadikan bahan acuan dan dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja. Dalam Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer) dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, dalam hal ini majikan dengan menerima upah.

Selain Kitab Undang-undang Hukum Perdata, diatur juga mengenai perjanjian kerja di dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Dan

Perjanjian kerja yang dilakukan sudah memenuhi persyaratan sebagaimana dalam KUHPer dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, namun yang terdapat pada PT. Karya Bina Bersama lebih banyak mengatur hak dan kewajiban pekerja daripada hak dan kewajiban pengusaha.

Menurut pengamatan penulis, penulis beranggapan bahwa akibat dari penerapan perjanjian kerja waktu tertentu selama 2 tahun yang mulai pada bulan Juni 2005 dan berakhir pada bulan Juni tahun 2007 para pekerja mengeluhkan keadaan ini karena berada dalam ruang lingkup pekerjaan yang tidak aman dan nyaman, karena sewaktu-waktu dapat saja diberhentikan atau tidak diperpanjang lagi masa kerjanya. Menghadapi posisi seperti ini, para pekerja tidak dapat berbuat banyak karena mereka tidak mempunyai kesempatan dalam suatu forum yang resmi untuk menyampaikan aspirasi mereka seperti melalui lembaga Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, selain itu pengusaha juga tidak pernah mendengarkan keinginan ini

atau setidaknya melakukan pembicaraan dengan para pekerja, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan masalah hubungan ketenagakerjaan.

Masalah hubungan ketenagakerjaan merupakan masalah yang membahas seluk-beluk manusia dalam hubungan kerja sama dengan pihak lain untuk mencapai tujuan masing-masing dalam organisasi kerja ataupun dalam perubahan. Produktivitas kerja sangat penting karena hal ini berhubungan dengan keuntungan perusahaan. Untuk memperoleh produktivitas yang tinggi perlu diketahui adanya faktor-faktor yang berhubungan dan mempengaruhinya, antara lain yang berupa semangat kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, diharapkan pekerjaannya lebih cepat selesai, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil, dan lain sebagainya yang pada akhirnya ongkos-ongkos/biaya menjadi kecil dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Dengan demikian keuntungan perusahaan yang menjadi salah satu tujuan utamanya dapat direalisasi.

Namun perlu dijelaskan juga bahwa semangat kerja yang tinggi akan banyak menguntungkan perusahaan. Hal ini berarti pula bahwa dengan turunnya atau rendahnya semangat kerja maka berarti pula perusahaan atau organisasi kerja akan memperoleh kerugian. Setiap perusahaan sangat perlu mengetahui indikator turunnya semangat kerja, karena dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan ataupun pemecahan sedini mungkin terhadap masalah yang akan muncul di kemudian harinya. Adapun indikator turunnya semangat kerja menurut Alex Nitisemito diantaranya:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi/naik
3. Tingkat perpindahan buruh (labour turn over) yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi/naik
5. Kegelisahan terdapat di mana-mana
6. Tuntutan yang sering kali terjadi
7. Pemogokan

Saat ini yang dihadapi PT. Karya Bina Bersama berkisar seputar tuntutan para pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusahanya. Para

pekerja menuntut kenaikan upah/gaji karena menurut mereka penghasilan yang diperoleh para pekerja setelah pengumuman kenaikan Bahan Bakar Minyak pada bulan Oktober 2005 sudah tidak mencukupi kebutuhan hidup para pekerja dalam membiayai kebutuhan hidupnya sehari-hari. Suatu hubungan kerja, jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah pengusaha, dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah, ada dalam ketentuan Pasal 1602 KUHPer. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi pekerja guna melindungi pekerja demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya.

Melihat Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 2093 Tahun 2005 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UPM) Tahun 2006 di Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dimana dijelaskan bahwa upah minimum di propinsi daerah khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp. 819.100 perbulan. Dan perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan UPM/Upah Minimum Sektoral Propinsi Propinsi

DKI Jakarta, dilarang mengurangi/ menurunkan upah sesuai dengan ketentuan Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: Per-01/Men/1999 tanggal 12 Januari 1999 tentang Upah Minimum.

Dari hasil pengamatan penulis, para pekerja pada PT. Karya Bina Bersama telah digaji sesuai dengan upah minimum yang dikeluarkan Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 2093 Tahun 2005 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UPM) Tahun 2006 di Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yaitu sebesar Rp.850.000. Namun penghasilan tersebut menurut para pekerja sudah tidak mencukupi untuk menghidupi sanak keluarga bagi para pekerja terutama yang telah berkeluarga. Sedangkan dari pihak pengusaha pada awalnya enggan menaikkan upah para pekerja sebab para pekerja tersebut masih terikat kontrak kerja pada perusahaan selama 2 tahun yang dimulai pada bulan Juni tahun 2005 dan berakhir pada bulan Juni tahun 2007. Jika melihat ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni: "Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya

perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

Dari pasal tersebut di atas tentang pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, penulis berpendapat bahwa para pekerja terikat kontrak kerja dengan pengusaha selama 2 tahun yang dimulai pada bulan Juni tahun 2005 dan berakhir pada tahun 2007, atas dasar itulah pengusaha enggan menaikkan upah para pekerja karena kontrak kerjanya belum berakhir, apabila pengusaha tidak segera mengambil tindakan maka tidak tertutup kemungkinan perusahaan itu akan mengalami kebrangskutan karena melihat tuntutan para pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha yang secara otomatis akan mempengaruhi semangat kerja dari para pekerja. Akibatnya penjualan berbagai macam jenis karet mengalami penurunan seperti yang telah diperlihatkan pada tabel-tabel.

PT. Karya Bina Bersama melihat keadaan perusahaan yang mengalami penurunan penjualan seperti ini, pengusaha kemudian mengambil kebijakan tersendiri dalam mengatasi masalah yang timbul dalam perusahaannya. Pengusaha

menjanjikan kenaikan upah/gaji kepada para pekerja agar mendorong semangat kerja para pekerja yang sempat menurun karena tuntutan tidak dipenuhi kembali meningkat seperti sedia kala. Berkat janji tersebut para pekerja bekerja dengan semangat penuh dan hasilnya penjualan berbagai macam jenis karet mengalami peningkatan pada awal bulan Januari 2006. Setelah melihat penjualan yang semakin meningkat ini dan perusahaan tersebut sedikit demi sedikit telah terhindar dari masa-masa krisisnya, pengusaha menepati janjinya kepada para pekerja yaitu menaikkan upah/gaji pokok para pekerjanya sebesar 10%.

Menurut pengamatan penulis, tindakan dari pengusaha menaikkan upah/gaji pokok para pekerja sebesar 10% merupakan kebijakan dari pengusaha itu sendiri demi melindungi perusahaannya dari ancaman kebrangskutan karena penjualan produk-produk karet mengalami penurunan yang diakibatkan para pekerja bekerja dengan semangat menurun karena tuntutan kenaikan upah oleh para pekerja pada awalnya tidak digubris oleh pengusaha..

Dengan dinaikkannya upah/gaji pokok para pekerja secara tidak

langsung akan mengakibatkan dibuatnya perjanjian kontrak kerja waktu tertentu yang baru antara para pekerja dengan pengusaha namun kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha sebelumnya masih belum berakhir sehingga hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan dalam ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa apabila perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Setelah para pekerja dinaikkan upah/gaji pokoknya oleh pengusaha sebesar 10%, para pekerja tersebut masih terikat dalam kontrak perjanjian kerja waktu tertentu selama 2 tahun yang akan berakhir pada bulan Januari tahun 2008 dengan pengusaha padahal kontrak perjanjian kerja waktu tertentu yang lama antara pekerja dan pengusaha yang dimulai pada bulan Juni tahun 2005 masih belum berakhir. Karena pengusaha menaikkan upah/gaji pokok para pekerja sebesar 10%

maka kontrak kerja waktu tertentu yang semula berakhir pada bulan Juni tahun 2007 digantikan dengan kontrak kerja waktu tertentu yang baru antara pengusaha dan pekerja yang akan berakhir pada bulan Januari tahun 2008. Dan menurut ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya kontrak perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang diperoleh penulis dari saudari Susanti yang bekerja mengelola Bagian Umum dan saudari Lumi yang mengelola Bagian Administrasi/Pembukuan, maka penulis berpendapat bahwa PT. Karya Bina Bersama bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena para pekerja masih bekerja dengan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu dengan pengusaha selama 2 tahun yang dimulai pada bulan Januari tahun 2006 yang berakhir pada bulan Januari tahun 2008. Seharusnya para pekerja yang berstatus pekerja waktu tertentu yang masa kontraknya akan berakhir pada bulan Juni tahun 2007 berubah

statusnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu (tetap).

C. Penutup

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu mengenai masalah perubahan perjanjian kerja terhadap status para pekerja waktu tertentu setelah kenaikan upah, maka oleh penulis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Para pekerja waktu tertentu PT. Karya Bina Bersama menuntut kenaikan upah pada pengusaha akibat harga-harga kebutuhan pokok naik yang disebabkan oleh kenaikan harga BBM dan pengusaha menolak tuntutan kenaikan upah pekerja dengan alasan surat perjanjian kerja belum berakhir. Perjanjian kerja tersebut baru akan berakhir pada bulan Juni tahun 2007.
2. Karena tidak terpenuhinya tuntutan tersebut di atas oleh pengusaha, maka berakibat penjualan produk-produk karet dan semangat kerja menurun. Oleh sebab itu, pengusaha menjanjikan kenaikan upah pokok sebesar 10% pada pekerja yang menyebabkan semangat kerja para pekerja meningkat dan penjualan produk-produk karet juga mengalami peningkatan. Dengan kenaikan tersebut, pengusaha memperbarui perjanjian kerja waktu tertentu pekerja sebelum berakhir masa waktu perjanjian kerjanya.
3. Pembaruan perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun". Pembaruan perjanjian kerja tersebut mengakibatkan status pekerja waktu tertentu berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

Daftar Pustaka

Johannes Ibrahim, 2004, *Mengupas Tuntas Kredit Komersial dan Konsumtif Dalam Perjanjian Kredit Bank*, CV. Mandar Maju, Bandung.

R Subekti, 2010, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan ke XXXIV, PT. Intermedia, Jakarta.

Eko Yhudistira, 2016, *Aspek Hukum Wanprestasi Dalam Perjanjian Komisi Menurut KUH Perdata*, Karya Ilmiah Universitas Sumatera Utara, Medan.

Irjayanti Mardin, 2011, *Analisis Perbandingan Perlindungan Debitur Perjanjian Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) Bank Konvensional X dan Akad Pembiayaan Al-Murabahah (KPR-Syariah) Bank Syariah Y*, Skripsi Universitas Indonesia, Depok.

Ice Trisnawati, 2009, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Perjanjian Jual Beli Dengan Menggunakan Klausula Baku*, Skripsi Universitas Sumatera Utara, Medan.

