

**HAK PEKERJA YANG SUDAH BEKERJA NAMUN BELUM
MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA ATAS UPAH DITINJAU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Fenny Natalia Khoe

NRP 2080009

fennynkhoe@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tindakan perusahaan *Commanditaire Venotschap* (selanjutnya disingkat CV) Jaya Mandiri yang tidak bersedia membayar para pekerja dengan alasan belum menandatangani perjanjian kerja. Para pekerja menolak menandatangani perjanjian kerja karena ada ketidaksesuaian dengan apa yang diinginkan oleh pekerja. Meskipun menolak menandatangani perjanjian kerja, pekerja tetap bekerja sehingga meminta haknya atas upah, namun ditolak oleh pihak perusahaan. Dari hal-hal sebagaimana tersebut di atas, perlu diberikan suatu solusi yang tepat, yang dapat memberikan rasa keadilan bagi para pihak, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dibidang ketenaga kerjaan.

Kata Kunci : hak pekerja atas upah.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and analyze corporate actions *Commanditaire Venotschap* (hereinafter abbreviated CV) Jaya Mandiri are not willing to pay the workers for reasons not yet signed the agreement. The workers refused to sign the agreement because there is a discrepancy with what is desired by the workers. Although it refused to sign the agreement, workers continue to work so to assert their rights over wages, but rejected by the company. Of the matters mentioned above, should be given a proper solution, which can provide a sense of fairness to the parties, in accordance with the legislation in the field of employment related.

Keywords: the right of workers to wages.

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu hak setiap orang sesuai dengan yang dimaksud oleh Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945), yang menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003). Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia, sesuai dengan Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003.

Tidak semua orang yang bekerja pada orang lain disebut pekerja atau buruh. Seseorang disebut pekerja atau buruh adalah apabila terdapat suatu hubungan kerja yang diawali dengan perjanjian kerja. Pengertian Hubungan kerja menurut Husni :

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini :

- a. *Labour Relations*
- b. *Labour Management Relations*
- c. *Industrial Relations*

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan hubungan hukum keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut dilaksanakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha diatur oleh hukum otonom. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh pekerja/buruh dan pengusaha sendiri, juga diatur oleh hukum heteronom, artinya ketentuan yang dibentuk atau dibuat oleh pembentuk undang-undang.

Terjadinya hubungan kerja antara buruh dengan majikan menimbulkan suatu hukum yang mengaturnya yang disebut hukum perburuhan. Pengertian mengenai hukum perburuhan menurut Iman Soepomo adalah : "Himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah."

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah, maka dibuatlah suatu Undang-Undang khusus yang mengatur mengenai Perburuhan yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003) yang bertujuan untuk melindungi buruh.

Perihal perjanjian kerja, pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku

Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak menghendaki putus ditengah jalan dalam arti bekerja hingga usia pensiun, namun di sisi lain pihak pihak perusahaan juga tidak menginginkan jika berhadapan dengan pekerja terjadi suatu pemutusan hubungan kerja dengan diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

Pembahasan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan pemutusan hubungan kerja ini ada kaitannya dengan pembahasan suatu kasus yang dikutip dari putusan Mahkamah Agung No. 018 K / Pdt.Sus/2009, sebagaimana di bawah ini:

Pekerja-pekerja berikut ini terikat hubungan kerja dengan CV Jaya Mandiri yaitu Kharis Setyo Nyoto Utomo, Muhtarom terhitung mulai tanggal 1 Juni 2001, Juwita Utama terhitung mulai tanggal 1 Maret 2002, Agus Pranoto terhitung mulai tanggal 1 Juli 2003, Minarso terhitung mulai tanggal 17 Februari 2004 dan Hekso Prayogo terhitung mulai tanggal 23 Mei 2006.(selanjutnya disebut para pekerja) berdasarkan Surat Perintah Tugas dari perusahaan *Commanditaire Venotschap* (selanjutnya disingkat CV) Jaya Mandiri pekerja ditugaskan sebagai tenaga Satuan Pengamanan (Satpam) pada Hotel Amanda dimana para pekerja dalam hubungan kerja tersebut dinyatakan oleh CV Jaya Mandiri sebagai karyawan dengan surat perjanjian kerja waktu tertentu secara kolektif. Nomor: 090/SPK-JM/II/2006. Pekerja tidak bersedia menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, karena dianggap isi perjanjian tersebut memberatkan para pekerja antara lain yaitu, upah di bawah Upah Minimum Regional (UMR), jaminan kerja tidak jelas, dan perjanjian kerja diberikan setelah tenaga kerja bekerja. Para pekerja tidak menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, namun demikian tetap melaksanakan pekerjaan dan menerima upah yang diberikan oleh CV Jaya Mandiri.

Pada tanggal 3 April 2008 CV Jaya Mandiri memanggil para pekerja untuk menandatangani kontrak kerja baru, tetapi para pekerja tetap tidak bersedia menandatangani perjanjian kerja tersebut. Pada tanggal 4 April 2008 CV Jaya Mandiri mengirimkan surat kepada para pekerja yang isinya pekerja dianggap mengundurkan diri dengan alasan para pekerja tidak bersedia menandatangani perjanjian kerja. Pada tanggal 5 April 2008 CV Jaya Mandiri dengan surat Nomor: 146/JM/IV/2008 memberitahukan kepada para pekerja tentang batas akhir penandatanganan kontrak baru yaitu tanggal 8 April 2008.

Para pekerja merasa dirugikan oleh CV Jaya Mandiri, karena itu para pekerja (selanjutnya disebut penggugat) mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Isi gugatannya adalah :

1. Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat ;
2. Menyatakan Tergugat I (satu) bersalah karena melanggar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat 3 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 101/MEN/VI/2004 Pasal 2 ayat (2) ;
3. Menghukum Tergugat I (satu) sesuai peraturan perundangan yang berlaku karena melanggar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP: 101/MEN/VI/2004 Pasal 2 ayat (2) ;
4. Menyatakan Tergugat II (dua) bersalah karena menggunakan perusahaan Outsourcing yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat 3 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Pasal 2 ayat (2);
5. Menghukum Tergugat II (dua) untuk menerima peralihan hubungan kerja dari Pengugat dari CV Jaya Mandiri menjadi hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II (dua) dengan status karyawan tetap sesuai masa kerja masing-masing

Pihak tergugat atau pihak perusahaan yang diwakili oleh Hendro Pramono mengajukan gugatan balik (Rekonvensi) pada pokoknya atas dalil-dalil antara lain:

Bahwa karena para Tergugat Rekonvensi tidak mau menandatangani kontrak baru, maka berarti para Tergugat Rekonvensi menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu. Pihak perusahaan atau Penggugat Rekonvensi telah membayarkan upah dari bulan Januari 2008 sampai April 2008, sehingga gugatan para penggugat berkenaan dengan pembayaran upah tidak benar dan mengada-ada. CV Jaya Mandiri yang dipimpin oleh Penggugat Rekonvensi sudah memenuhi syarat sebagai penyedia jasa *outsourcing*, namun para Tergugat Rekonvensi berkata yang sangat menjatuhkan nama baik Penggugat Rekonvensi, oleh karena itu Penggugat Rekonvensi merasa dirugikan baik kerugian materiil maupun kerugian immateriil (seperti nama baik dan tersitanya waktu).

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang memeriksa perkara tersebut dan telah menjatuhkan Putusan No. 70/G/2008/PHI.SMG. tanggal 23 September 2008 dengan amar putusan antara lain sebagai berikut :

- Menyatakan gugatan para Penggugat Konvensi maupun Rekonvensi tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaard*) ;
- Menghukum Penggugat Konvensi dan Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 169.600,- (seratus enam puluh sembilan ribu enam ratus rupiah) yang dibebankan Kepada Negara, dengan pertimbangan hukumnya adalah karena tidak ada perjanjian kerja yang berarti tidak ada hubungan kerja yang berarti pula tidak ada perselisihan hubungan industrial.

Didasarkan pada pertimbangan bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada tergugat pada tanggal 23 September 2008 kemudian terhadapnya oleh Tergugat diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 15 Oktober 2008 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 41/Kas/X/2008/PHI.Smg. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, dengan demikian penyerahan memori kasasi telah melebihi tenggang waktu yang ditetapkan yaitu 14 (empat belas) hari sebagaimana Pasal 47 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Mahkamah Agung yang memeriksa pada tingkat kasasi dalam putusannya No. 018 K/Pdt.Sus/2009, menyatakan tidak dapat diterima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Hendro Pramono yang mewakili perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan skripsi ini, dipergunakan tipe penelitian yuridis normatif, artinya penelitian yang dilakukan dengan mendasarkan pada studi kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.

Pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan dua cara pendekatan, yaitu *statute approach* dan *Conceptual Approach*. *Statute Approach* adalah model pendekatan dengan menggunakan perundang-undangan yang terkait. Sedangkan *Conceptual Approach* adalah model pendekatan dengan menggunakan pendapat para sarjana hukum, literatur-literatur, praktisi dan pakar hukum yang ada di samping peraturan perundang-undangan yang ada.

Bahan atau sumber hukum yang dipakai dalam penulisan hukum ini terdiri dari:

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat dalam hal ini peraturan perundang-undangan, yaitu UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan lainnya yang ada kaitannya dengan materi yang dibahas.
- b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat digunakan untuk membantu menganalisis serta memahami permasalahan yang dibahas, yaitu berupa literatur maupun karya ilmiah para sarjana.

Langkah pengumpulan bahan hukum dalam tulisan ini adalah melalui studi kepustakaan, yaitu diawali dengan inventarisasi semua bahan hukum yang terkait dengan pokok permasalahan, kemudian diadakan klasifikasi bahan hukum yang terkait dan selanjutnya bahan hukum tersebut disusun dengan sistematisasi untuk lebih mudah membaca dan mempelajarinya.

Langkah pembahasan dilakukan dengan menggunakan penalaran yang bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan literatur, yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Pembahasan selanjutnya digunakan penafsiran sistematis dalam arti mengkaitkan pengertian antara peraturan perundang-undangan yang ada serta pendapat para sarjana, dimaksudkan untuk mengetahui dan memahami permasalahan yang berhubungan dengan materi yang dibahas, yaitu hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 hubungan kerja adalah : “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dengan demikian antara Juwita dkk, sebagai pekerja dan CV. Jaya Mandiri sebagai pengusaha yang diwakili oleh Hendro Pramono, telah terjadi hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja sebagaimana tertuang di dalam surat perjanjian kerja. Perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Permasalahannya adalah para pekerja tidak mau menandatangani perjanjian kerja tanggal 3 April 2008, karena dianggap isi perjanjian tersebut memberatkan para pekerja dan perjanjian kerja diberikan setelah tenaga kerja bekerja. Namun demikian para pekerja tetap melaksanakan pekerjaan dan menerima upah yang diberikan oleh pemberi kerja.

Pekerja yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sebagaimana pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, didasarkan atas perjanjian kerja. Jadi terjadi hubungan kerja antara para pekerja dengan CV Jaya Mandiri.

Perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak sebagaimana pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja antara para pekerja dengan CV Jaya Mandiri sebagai bukti adanya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini berarti bahwa hubungan kerja di dalamnya terdapat unsur-unsur: 1) pekerjaan, 2) upah dan 3) perintah.

Unsur pertama yaitu pekerjaan maksudnya bekerja pada orang lain berarti melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pihak lain. Para pekerja bekerja pada perusahaan orang lain yaitu CV Jaya Mandiri dan jenis pekerjaannya yaitu satuan pengaman, yang berarti bahwa unsur pekerjaan telah terpenuhi.

Unsur kedua adanya upah adalah hak para pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dalam hal ini CV

Jaya Mandiri yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan atau keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Para pekerja setiap bulannya menerima upah dari CV Jaya Mandiri yang berarti unsur upah telah terpenuhi.

Unsur ketiga yaitu perintah, para pekerja oleh CV Jaya Mandiri diperkerjakan pada bagian satuan pengamanan sehingga diperintah untuk mengamankan jalannya perusahaan, sehingga unsur perintah telah terpenuhi.

Berdasarkan uraian sebagaimana di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan kerja antara para pekerja dengan CV Jaya Mandiri telah memenuhi unsur perjanjian kerja, sehingga hubungan tersebut telah sesuai dengan yang dimaksud dalam pasal 1 angka 14 dan angka 15 UU No. 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja dibedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003. Djumialdji mengemukakan bahwa macam-macam perjanjian kerja, yaitu: 1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan 2) perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan oleh lamanya waktu kerja, sedangkan perjanjian kerja yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu disebut juga dengan perjanjian borongan yang ditentukan oleh selesainya pekerjaan. Perjanjian kerja yang mengikat para pekerja oleh CV Jaya Mandiri diikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga batas waktunya telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disyaratkan dibuat secara tertulis, jika tidak tertulis, dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu, sesuai Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Meskipun perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu, namun tidak semua perjanjian kerja tersebut dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu antara para pekerja dengan pihak CV Jaya Mandiri dibuat secara tertulis,

hanya saja para pekerja belum menandatangani perjanjian kerja disebabkan karena upah yang dianggap belum sesuai, namun mengenai lamanya kerja tidak menjadi permasalahan baik oleh para pekerja maupun oleh CV Jaya Mandiri.

Perjanjian kerja antara para pekerja dengan CV Jaya Mandiri tersebut sah dan mengikat kedua belah pihak apabila telah dibuat memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan CV Jaya Mandiri didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu, karena perjanjian kerja dibuat secara tidak tertulis sebagaimana pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan di atas dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian dibuat secara tidak tertulis, karena ketika pekerja bekerja tidak dihalang-halangi oleh perusahaan dan pihak perusahaan membayar upah kepada pekerja setiap bulannya, yang berarti bahwa kedua belah pihak telah mencapai kata sepakat mengenai pekerjaan dan upah kerja.

Mahkamah Agung yang memeriksa pada tingkat kasasi dalam putusannya No. 018 K/Pdt.Sus/2009 menyatakan :

Tidak dapat diterima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Hendro Pramono yang mewakili CV Jaya Mandiri, maka para pekerja tetap berlaku sebagai pekerja,

berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dan pengusaha wajib untuk membayar upah kerja yang telah dilaksanakan baik sebelum adanya gugatan ke pengadilan, maupun setelah adanya gugatan ke pengadilan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja C.V. Jaya Mandiri yang sudah dan tetap bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja berhak untuk mendapat upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena:

- a. Terjadi hubungan hukum antara pekerja dengan CV Jaya Mandiri didasarkan atas perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003.
- b. Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tidak tertulis, sehingga para pekerja terikat dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau sebagai pekerja tetap sesuai dengan pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.
- c. Mahkamah Agung yang dalam putusannya No. 018 K/Pdt.Sus/2009, menyatakan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Hendro Pramono tidak dapat diterima, yang berarti bahwa para pekerja C.V. Jaya Mandiri sebagai pekerja tetap berhak memperoleh upah kerja baik setelah terjadinya gugatan ke pengadilan maupun upah kerja yang belum dibayar sebelum adanya gugatan ke pengadilan yaitu sejak bulan Januari sampai dengan bulan April 2008.

Saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini adalah apabila CV Jaya Mandiri tidak mematuhi isi putusan Mahkamah Agung, hendaknya para pekerja dapat memohon kepada Pengadilan Negeri untuk mengeksekusi putusan Mahkamah Agung tersebut agar mempunyai kepastian hukum.

DAFTAR BACAAN

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti. Bandung, 2003
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987
- Lanny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya 1998
- Mocd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 1989
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003