

Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Wanprestasi Perusahaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja Berupa Upah Lembur Dihubungkan dengan Buku III KUH Perdata (Bw) Bab VIIA Perjanjian Kerja Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Faradina Yulaiha, Muhammad Faiz Mufidi

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

faradinay26@gmail.com, faizunisba@yahoo.com.

Abstract— Based on Law No. 13 of 2003 in chapter 1 Article 1 point 1, the figure stated, employment is all things related to labor during the time before, after and after the work period. In this case, in accordance with Article 1 point 2 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, what is meant by Labor is any person who is capable of doing work to produce goods and / or services both to meet their own needs and for the community. And, industrial relations is a system of relations formed between actors in the process of producing goods or services, which consists of entrepreneurs, workers / laborers and the government. One of the problems that arise with regard to legal protection for workers is related to the company's obligation to fulfill workers' rights, especially the payment of wages from overtime hours which are enforced as a result of an agreement in mediation which is indicated by the company of default. This will affect the people of the contract workers if the company neglects its obligations in accordance with the agreed outcome of the mediation process which cannot be legally placed, because the results of the agreement do not have definite legal force such as the issue of legality of the memorandum of understanding resulting from mediation between representatives contract workers with PT X Bandung Regency. The research method used in the preparation of this research is through a normative juridical approach using data collection techniques, interviews, observation, documentation and literature study. The primary data sources consist of interview data and Law Number 13 Year 2003, Law Number 2 Year 2004 and the Civil Code, while secondary data consists of relevant books and other company documents as a basis for analyzing the dispute resolution process between Daily Freelance Worker with PT X. The conclusion of this study is the settlement of disputes between freelance daily workers and PT X due to default by the company in accordance with Book III BW Chapter VIIA concerning Work Agreements and Manpower Laws because these rules are general provisions. Then the fulfillment of the normative rights of freelance daily contract employees or contract employees at PT X has been regulated through a mediation decision by the Bandung Regency Manpower Office as appropriate.

Keywords— *Employment, Industrial Relations and Labor Rights.*

Abstrak— Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dan, Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Salah satu permasalahan yang timbul berkenaan dengan perlindungan hukum bagi para pekerja adalah terkait kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja terutama pembayaran upah dari jam lembur yang diberlakukan sebagaimana hasil kesepakatan dalam mediasi yang dilakukan menimbulkan indikasi wanprestasi yang dilakukan perusahaan. hal ini berakibat pada kekhawatiran dari pihak pekerja kontrak jika perusahaan mengabaikan kewajibannya sesuai dengan hasil kesepakatan dari proses mediasi tidak bisa diproses secara hukum, karena hasil kesepakatan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang pasti seperti terkasit permasalahan kekuatan hukum dari nota kesepakatan hasil mediasi antara perwakilan pekerja kontrak dengan PT X Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah melalui pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan teknis pengambilan data wawancara, observasi, dokumentasi dan studi literatur. Adapun sumber data primer terdiri dari data hasil wawancara dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan KUHPerdata, sedangkan data sekunder terdiri dari buku-buku yang relevan serta dokumen perusahaan lainnya sebagai landasan dalam menganalisa proses penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X. Simpulan dari penelitian ini adalah Penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan Buku III BW Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan Undang - Undang Ketenagakerjaan karena kedua aturan tersebut mengatur secara materil yang bersifat umum. Kemudian pemenuhan hak-hak normatif Karyawan kontrak Harian Lepas atau para karyawan kontrak di PT X telah diatur melalui keputusan hasil mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Bandung yang sesuai

Kata Kunci— *Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, dan Hak Buruh.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang timbul berkenaan dengan perlindungan hukum bagi para pekerja adalah terkait kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja terutama pembayaran upah dari jam lembur yang diberlakukan. Setiap pekerja mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha, didasari dari adanya perjanjian kerja. Salah satu unsur penting dalam hal tersebut adalah hak dan kewajiban dari para pihak yang menyepakati. Akibat hukum yang terjadi yaitu para pihak saling mengikatkan diri untuk memenuhi yang telah diperjanjikan. perjanjian tersebut harus memenuhi persyaratan baik dalam perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Perdata dan terutama perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kasus yang terjadi pada PT X di Kabupaten Bandung dimana para pekerja yang memiliki status sebagai pekerja kontrak melakukan unjuk rasa untuk menuntut pembayaran upah lebur kepada PT X. Dalam hal ini, para pekerja tersebut memiliki status sebagai buruh harian lepas di PT X tanpa memiliki naungan sebuah perusahaan jasa outsourcing, sehingga hubungan kontrak kerja dilakukan langsung oleh pejabat HRD PT X. oleh karena itu, para pekerja atau buruh harian lepas tersebut tidak memiliki pelindung berupa badan hukum resmi seperti perusahaan jasa outsourcing.

Konflik yang terjadi antara PT X dengan para pekerja yang memiliki status sebagai buruh harian lepas utamanya disebabkan karena pihak perusahaan tidak memberikan upah lebur sebagaimana kesepakatan yang tertera pada kontrak kerja. Pada permasalahan tersebut, pihak buruh tidak memiliki bukti tertulis dari kontrak kerja dengan PT X mengenai perihal jam kerja lembur tersebut. Dalam hal ini, kontrak kerja antara para buruh dengan PT X hanya sebatas hubungan kerja yang mengatur jam kerja formal yaitu selama 8 jam sehari dan 6 hari dalam satu pekan. Dengan demikian, para buruh merasa sulit untuk menuntut pihak perusahaan perihal kewajiban perusahaan yang harus membayar upah kerja lembur. Upaya penyelesaian permasalahan dilakukan pihak perusahaan melalui upaya mediasi dengan perwakilan para pekerja kontrak tersebut dan menghasilkan nota kesepakatan (MoU) beberapa poin diantaranya pihak perusahaan akan membayar upah lebur satu kali pembayaran per dua minggu atau dua kali pembayaran upah dalam satu bulan terhitung sejak penandatanganan kontrak kerja sampai dengan 6 (enam) bulan ke depannya. Akan tetapi, dalam realisasinya, pihak perusahaan tidak full membayar upah lebur tersebut dimana pihak perusahaan terkadang dalam satu bulan hanya membayar upah lembur satu kali pembayaran.

Adanya ketidakpastian perusahaan dalam membayar upah lembur bagi para pekerja kontrak sebagaimana hasil

kesepakatan dalam mediasi yang dilakukan menimbulkan indikasi wanprestasi yang dilakukan perusahaan. hal ini berakibat pada kekhawatiran dari pihak pekerja kontrak jika perusahaan mengabaikan kewajibannya sesuai dengan hasil kesepakatan dari proses mediasi tidak bisa diproses secara hukum, karena hasil kesepakatan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang pasti. Dengan demikian, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut ditinjau dari aspek yuridis normatif khususnya mengenai kekuatan hukum dari nota kesepakatan hasil mediasi antara perwakilan pekerja kontrak dengan PT X Kabupaten Bandung. Selain itu, kepastian akan perlindungan hukum bagi para pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya harus dikaji secara komprehensif agar dapat memberikan keterangan yang kongkret mengenai kewajiban perusahaan yang menjadi hak para pekerja kontrak di PT X Kabupaten Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat dicapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami dan menghayati hak dan kewajibannya masing-masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti, saling menghargai, dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas dan akuntabilitas yang semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Pekerja outsourcing tidak memiliki hak pesangon yang seharusnya dapat diperoleh oleh pekerja outsourcing, yaitu Hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat PKWTT (Pasal 156 ayat [1] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

B. Tinjauan Umum Hubungan Industrial Serta Pola Sengketa Hubungan Industrial Dan Cara Penyelesaiannya

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di Indonesia sendiri telah menerbitkan ketentuan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang No 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan, Undang-Undang No.21 Tahun

1945 tentang Perjanjian Perburuhan, dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 1 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Prinsip Penyelesaian Perselisihan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip dalam penyelesaiannya, antara lain :

1. Musyawarah Untuk Mufakat: sebelum menempuh proses penyelesaian lebih lanjut, para pihak yang berselisih harus melakukan musyawarah untuk mufakat.
2. Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan: para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan kesepakatan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Cepat, Adil, dan Murah: undang-undang telah memberikan batasan waktu yang jelas terhadap setiap tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Misalnya, proses bipartit (30 hari); arbitrase, konsiliasi atau mediasi (30 hari). Waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja dimana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah final. Prinsip adil, tercermin dari penyelesaian yang dilakukan melalui musyawarah dan serta bila dilihat dari segi putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad Hoc diharapkan dalam mengambil keputusan mencerminkan rasa keadilan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Analisa penyelesaian sengketa antara pekerja kontrak harian lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan dihubungkan dengan BUKU III KUHPERDATA (BW) Bab VIIA Perjanjian Kerja dan UU Ketenagakerjaan*

KUH Perdata (BW) Buku III dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi salah satu perangkat aturan materil dan formil mengenai ketenaga kerjaan termasuk hubungan antara buruh dan pengusaha. Namun dalam pelaksanaan hukum materil yang khusus terkait penyelesaian dalam perselisihan pada hubungan industrial telah ada hukum formal yaitu Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI). Menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, konflik atau perselisihan yang terjadi antara manajemen PT X dengan karyawan kontrak yang diwakili federasi serikat buruh PT X harus dilakukan melalui

tahapan-tahapan yang pertama adalah dengan perundingan bipartite. Namun jika dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

B. *Analisa pemenuhan hak – hak normatif karyawan kontrak harian lepas dihubungkan dengan perlindungan hukum bagi buruh.*

Pemenuhan hak-hak normatif para karyawan kontrak di PTX merupakan hasil upaya mediasi antara manajemen PT X dengan federasi serikat buruh PT X melalui mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Dalam hal ini, secara yuridis pihak PT X selaku pengusaha memang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang wajar terhadap karyawan kontrak/buruh mereka. Dalam hal ini, manajemen PT X telah melaksanakan komitmen dalam perjanjian kontrak kerja yang dilakukannya dengan para karyawan kontrak. Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam draft Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X Dengan Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh PT X 2016 – 2018 BAB VII Pengupahan Pasal 35 ayat (1) yang menyebutkan : “Upah adalah suatu penerimaan imbalan yang diberikan kepada Buruh atas suatu karyawan kontrakan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang yang besarnya ditetapkan, berdasarkan kesepakatan dan dibayarkan secara teratur”. Kemudian pada Pasal 35 ayat (2) menyebutkan : “Upah diberikan dalam mata uang Rupiah dan dibayarkan pada hari kerja terakhir pada bulan yang bersangkutan”.

Perlindungan terhadap hak karyawan kontrak telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya tentang upah dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap karyawan kontrak/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi karyawan kontrak/buruh salah satunya adalah kebijakan upah minimum. Upah minimum diarahkan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah karyawan kontrak yang besarnya dibawah kebijakan upah minimum. Terkait hal tersebut, beberapa karyawan kontrak PT X Kabupaten Bandung belum sepenuhnya menerima upah lembur sebagaimana yang dijanjikan PT X. adapun penerimaan upah lembur pada bulan November 2019 yang besarnya belum mencukupi nominal dua bulan ke belakang yang mereka terima padahal telah bekerja lembur sesuai aturan yang dikeluarkan PT X.

Pengurangan upah para karyawan kontrak PT. X pada bulan November 2019 yang dilakukan oleh PT. X Kabupaten Bandung menyebabkan besarnya upah beberapa karyawan kontrak PT. X tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja. Menurut Dr. Reytman Aruan, S.H., M.H., tidak selamanya karyawan kontrak mendapat upah sesuai dengan

upah minimum atau sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Jika karyawan kontrak tidak bekerja dan pengusaha membayarkan upah di bawah upah minimum, maka hal tersebut bukanlah suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Akan tetapi, jika karyawan kontrak yang bersangkutan bekerja sesuai dengan waktu dan tugasnya maka mereka seharusnya tetap menerima upah yang sesuai. Para karyawan kontrak PT. X Kabupaten Bandung tetap datang ke lokasi bekerja dan bersedia untuk melakukan kewajiban mereka untuk bekerja. Para karyawan tersebut tidak bekerja bukan atas dasar kehendak mereka sendiri, tetapi mereka dilarang untuk bekerja oleh pihak perusahaan.

Pemenuhan hak-hak buruh atau pekerja kontrak di PT X menurut hasil mediasi adalah PT X akan membayarkan upah yang dibayarkan pada akhir periode masa kerja dan tidak dibayarkan perminggu sebagaimana yang tertuang dalam draft perjanjian lembur, hal ini bisa saja dilakukan oleh PT X jika disepakati oleh para karyawan kontrak PT X. namun apabila masa kontrak lembur berakhir dan pihak PT X belum membayarkan sisa upa lembur yang belum dibayar sebelumnya, maka pihak karyawan kontrak berhak untuk menyita upah maksimal satu perlima dari upah normal sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1602g. KUP Perdata (BW). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Pemenuhan hak-hak normatif Karyawan kontrak Harian Lepas atau para karyawan kontrak di PT X telah diatur melalui keputusan hasil mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yang sesuai dengan aturan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

IV. KESIMPULAN

1. Penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan Buku III BW Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan Undang - Undang Ketenagakerjaan. Dan menurut berdasarkan asas *lex specialis derogat lex generalis* permasalahan perselisihan industrial seperti yang terjadi pada PT X, baik yang didasarkan menurut KUH Perdata (BW) Buku III maupun Undang - Undang Ketenagakerjaan, hal ini mengacu kepada aturan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
2. Pemenuhan hak-hak normatif Karyawan kontrak Harian Lepas atau para karyawan kontrak di PT X telah diatur melalui keputusan hasil mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yang sesuai dengan aturan dalam Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Deddy Effendy, "Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Driver Sebagai Pekerja di PT Go-Jek Indonesia dihubungkan dengan

- Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan" 2019
- [2] Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
 - [3] Anselmus AR. Masiku, Penerapan Aturan Ketenagakerjaan Yang Berdampak Pada Phk, Outsourcing Dan Peningkatan Kesejahteraan, Sumber : <https://www.kompasiana.com/> diakses pada tanggal 6 Maret 2020.
 - [4] Aris Ananta, Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia, (Jakarta: Sinar Harapan, 2008.
 - [5] Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja. Jakarta: Rajawali Press, 2007.
 - [6] Boediono, Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4, Yogyakarta: BPFE, 2012.
 - [7] C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.
 - [8] Djumadi, Hukum Perburuhan dan Pelaksanaanya di Indonesia, Jakarta : PT. Djambatan, 1992.
 - [9] Edy Sutrisno Sidabutar, Pedoman Penyelesaian PHK, Tangerang : Elpress, 2007.
 - [10] Fauzi Sumardi, Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Volume 5 Nomor 1, Juni 2018.
 - [11] Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
 - [12] Mudrajat Kuncoro, Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi, Yogyakarta : UPP STIEM YKPN, 2013.
 - [13] Mulyadi S, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
 - [14] Rissa Wahyu, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Berkaitan Dengan Pengupahan Bagi Pekerja Kontrak, Jurnal Diponegoro Law Review Vol. 5 No.2, 2016.
 - [15] Salim, Hukum Perjanjian, Teori dan Praktik Penyusunan Perjanjian, (Jakarta : Sinar Gafika, 2008.
 - [16] Sehat Damanik, Outsourcing Dan Perjanjian Kerja, Jakarta : DSS Publishings, 2006.
 - [17] Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.