

**Wanprestasi atas Perjanjian Pengangkatan Jabatan Bagi Pekerja oleh
Pengusaha Diperusahaan ISS di Hubungkan dengan Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(Studi Kasus Putusan No 08/G/2011/Phi.Srg)**

Wanprestasi With Regulation of Application for Employment by The Entrepreneurship
in Issuers in Connection With Law Number 13 Year 2003 Concerning Compliance
(Case Study Decision No 08 / G / 2011 / Phi.Srg)

¹Ryantino Mursidin Setiawan, ² Deddy Effendy

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

Email: ¹ ryan_musidin@yahoo.co.id, ² Deddy.effendy@gmail.com

Abstract. In entering into an employment agreement, there is an engagement between the worker and the employer, from which the employer and the employee have the rights and obligations that the parties need to obey in order to create a harmonious and fair relationship. Everyone shall have the right to work and receive fair and reasonable remuneration and treatment in the employment relationship as set forth in Law No. 13 of 2003 on Employment. The purpose of this research is to know the regulation of wanprestasi at the time of PT.ISS Indonesia employment agreement with the employee. The employer is proven to have defaulted on the promotion agreement so that the entrepreneur violates the agreement made by the company. This research uses a normative juridical approach, that is, research by using library materials either primary, secondary, or tertiary related to labor law. The research specifications used in this study relate to issues concerning labor law in terms of legal aspects of employment, legislative and legal theories. The results of the research of the above problems include the wanprestasi made employers against workers who have violated employers by not informing workers that the agreement was canceled. Furthermore, regarding the breach of the employment agreement, such protection shall not apply to workers. And legal protection against workers who are not promoted unilaterally. Legal protection of workers on the negligence of employment agreement with PT. ISS do not provide legal protection against workers such as technical safeguards related to occupational safety, social protection.

Keywords: Wanprestasi, Work Agreement, Legal Protection, Entrepreneur

Abstrak. Dalam melakukan perjanjian kerja terjadi suatu perikatan antara si pekerja dengan pengusaha, dimana dari perjanjian tersebut antara pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajibannya yang perlu ditaati oleh para pihak agar tercipta suatu hubungan yang harmonis dan berkeadilan. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peraturan mengenai wanprestasi pada saat perjanjian terjadi PT.ISS Indonesia yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja. Pengusaha terbukti melakukan wanprestasi yang didalam perjanjian kenaikan jabatan dengan demikian pengusahha melanggar perjanjian yang dibuat perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian dengan menggunakan bahan pustaka baik primer, sekunder, ataupun tersier yang terkait hukum ketenagakerjaan. Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan permasalahan tentang hukum ketenagakerjaan ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, perundang-undangan dan teori-teori hukum. Hasil penelitian dari permasalahan diatas diantaranya adalah wanprestasi yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja yang sudah dilanggar pengusaha dengan tidak memberitahu kepada pekerja bahwa perjanjian itu dibatalkan. Selanjutnya mengenai wanprestasi perjanjian kerja maka perlindungan tersebut tidak berlaku bagi pekerja. Dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di tidak dinaikan jabatan secara sepihak. Perlindungan hukum terhadap pekerja atas ingkarnya perjanjian kerja di PT. ISS tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja seperti perlindungan teknis terkait keselamatan kerja, perlindungan sosial.

Kata kunci: Wanprestasi, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum, Pengusaha

A. Pendahuluan

Masalah Ketenagakerjaan yang selama ini menjadi polemik belum terselesaikan bahkan setiap tahun adanya sebuah tuntutan dari pekerja tentang keadilan dan kesejahteraan. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak dasar yang melekat bagi setiap warga negara Indonesia dan dilindungi oleh konstitusi yaitu dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yaitu “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Pelaksanaan pekerjaan ini juga tidak pernah lepas dari aspek-aspek keperdataan khususnya perikatan yang bersumber dari perjanjian dimana dalam pelaksanaan terjalin suatu hubungan kerjasama antara pihak-pihak yang memiliki kesepakatan antara pihak-pihak. Sifat hukum perjanjian yang hanya bersifat mengatur dan asas kebebasan berkontrak yang dianut memfasilitasi pelaksanaan dengan pihak yang memborongkan berdasarkan Pasal 1601 b.

Perjanjian kerja tersebut menjadi landasan suatu perikatan antara si pekerja dengan pengusaha, dimana dari perjanjian tersebut antara pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajibannya yang perlu ditaati oleh para pihak agar terciptanya suatu hubungan harmonis dan berkeadilan. Seperti yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D ayat 2 yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

“Bagaimana wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap perjanjian kenaikan jabatan Perusahaan ISS dihubungkan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?” dan “Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dengan terjadinya wanprestasi dihubungkan dengan putusan No. 08/G/2011/PHI.SRG ditinjau dari Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?” Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui regulasi yang relevan mengatur peningkatan pupuk organik dalam rangka ketahanan pangan di Indonesia dan untuk mengkaji dan mengetahui urgensi peningkatan pupuk organik dalam rangka ketahanan pangan di Indonesia melalui Program Kemitraan Bina Lingkungan di PT Pupuk Indonesia (Persero) Group.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap perjanjian kenaikan jabatan Perusahaan ISS di hubungkan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dengan terjadinya wanprestasi dihubungkan dengan putusan No 08/G/2011/PHI.SRG ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹ Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001. Hlm 70

B. Landasan Teori

Menurut Pasal 1601 a KUHPerdara bahwa “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian

dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah”²

Menurut Pasal 158 ayat 2 kelasahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus didukung dengan bukti pekerja tertangkap tangan ada pengakuan dari pekerja dan barang bukti lain berupa laporan kejadian dari pihak perusahaan.

Menurut ketentuan Pasal 59 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertnetu atau bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan.

Menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu.³

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak

Menurut Subekti Perjanjian adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.⁴

Menurut ketentuan Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- 1) 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
- 2) 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja

Menurut Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagaimana disebutkan: "Ganti kerugian karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya".⁵

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap perjanjian kenaikan jabatan Perusahaan ISS di hubungkan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Perusahaan melanggar peraturan yang sudah dibuat sendiri dan serta telah melanggar peraturan perundang-undangan ketengakerjaan dan pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberian pesangon yang tidak sesuai dengan penghitungan yang diatur Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan .

² R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2008, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya, Hlm.391

³ Lula Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cet. Ke-5, Rajawali Pers, Jakarta 2015*.Hlm 164

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995 Hlm 63

⁵ R. Subekti, *Aneka Perjanjian* (Jakarta: PT Intermasa, Jakarta, 2001), Hlm 45

Pekerja berhak mendapatkan uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selama bekerja di perusahaan pengusaha tidak pernah mendaftarkan para pekerja menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Pasal 19 peraturan perusahaan mengenai jamninan hari tua.

Pengusaha terbukti melakukan wanprestasi ikar yang dilakukan pengusaha didalam perjanjian kenaikan jabatan dengan demikian pengusahha melanggar perjanjian yang dibuat perusahaan.

Perusahaan tidak mampu memberi penjelasan perihal alasan PHK sepihak yang diberikan pengusaha terhadap pekerja yang seharusnya didasari dengan kesalahan yang telah tercantum di dalam Pasal 33 Peraturan Perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang mengalami wanprestasi pemutusan hubungan kerja dengan putusan No.08/G/2011/PHI.SRG ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan dari pembahasan Pengusaha di hukum untuk membayar kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja dengan total jumlah seluruhnya Rp.49.700.000,- (empat puluh Sembilan juta tujuh ratus ribu rupiah).

Biaya bulanan dengan wanpresati pengusaha makan pengadilan memutuskan harus menggantikan kerugian total Jumlah Rp. 49.700.000 ,-

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dapat dibagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif mencegah terhadap tindakan pelanggaran hukum. Untuk mencegah terjadinya PHK adalah dengan tindakan skorsing, Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing dalam waktu tertentu dan pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak pekerja, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak akan terjadi.

Selanjutnya perlindungan hukum represif yaitu penyelesaian terjadinya sengketa dimana dibagi menjadi dua jalur yaitu penyelesaian melalui luar pengadilan termasuk mediasi Pasal 1 ayat (11) dan konsiliasi Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang No.2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang kedua penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua tanggung jawab perusahaan yang melakukan PHK dibagi menjadi dua, yang pertama tanggung jawab pengusaha saat proses pemutusan hubungan kerja, Pasal 151 ayat (1) dan (2) yang melarang pengusaha melakukan PHK sepihak dan itu artinya pemutusan hubungan kerja belum terjadi.

Dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika pihak pengusaha tidak tetap melakukan PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Maka, PHK yang dilakukan oleh perusahaan batal demi hukum.

Ketentuan Pasal 8 perjanjian kerja ini masih tetap berlaku, yaitu karyawan kontrak berkewajiban mengganti biaya selama pelatihan ditambah dengan denda. Dalam Pasal 1243 KUHPerduta disebutkan bahwa penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui tenggang waktu yang telah ditentukan.

D. Kesimpulan

1. Wanprestasi yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja melanggar Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 “ Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 “ Uang penggantian hak seharusnya diterima cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh PT ISS Indonesia yang melakukan wanprestasi dilakukan oleh pengusaha dan bertentangan dengan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja seperti perlindungan teknis terkait keselamatan kerja, perlindungan sosial. Seharusnya perusahaan memberikan Perlindungan Jamsostek, Perlindungan Ekonomis, Perlindungan Sosial dan Perlindungan Teknis

E. Saran

1. Pengusaha seharusnya mengikuti apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja pengangkatan kenaikan jabatan bagi pekerja oleh pengusaha, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Dalam Putusan Nomor 08/G/2011/PHI.SRG telah benar dan tepat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dapat merugikan banyak pihak.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja di PT ISS Indonesia sebaiknya dapat dihindari baik bagi perusahaan maupun pekerja sehingga pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Kepada hakim hubungan industrial agar memahami betul hukum tentang Ketenagakerjaan karena ini menyangkut hak-hak pekerja dalam bekerja di Perusahaan.

Daftar Pustaka

Sumber Buku

- Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perjanjian di Indonesia Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009,
- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dinamika dan Kajian , Ghaila Indonesia, Bogor, 2010

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Internet

- <http://www.wikimu.com/News/Print.aspx?id=5593>
- <http://www.prp-indonesia.org/2017/kondisi-dan-dinamika-buruh-tambang-morowali>