



SKRIPSI

**ANALISA YURIDIS WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA OLEH
PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA**

***JURIDICAL ANALYSIS WANPRESTASI THEIR CONTRACT
BY THE EMPLOYER OF WORKES***

Oleh :

SAVILLA SITI AISYAH

NIM. 110710101105

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2015

SKRIPSI

**ANALISA YURIDIS WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA OLEH PEMBERI
KERJA TERHADAP PEKERJA**

***JURIDICAL ANALYSIS WANPRESTASI THEIR CONTRACT
BY THE EMPLOYER OF WORKES***

Oleh :

SAVILLA SITI AISYAH

NIM. 110710101105

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2015

MOTTO

“Janji-janji dapat mendapatkan teman, tetapi pemenuhan janji tersebut yang mampu menjaga dan mempertahankannya”.

(Owen Feltham)



PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SAVILLA SITI AISYAH

NIM : 110710101105

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul : berjudul **ANALISA YURIDIS WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA OLEH PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 September 2015

menyatakan,



SAVILLA SITI AISYAH
NIM : 110710101105

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda tercinta Alm. Decky Cella Lesmana, dan Ibunda tercinta Lilik Hartini Zubaidah, atas segala cinta, kasih sayang, dukungan, nasehat, pengorbanan, serta ketulusan do'a yang tiada henti;
2. Alma Mater Fakultas Hukum Universitas Jember yang penulis banggakan;
3. Segenap Guru dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember, terima kasih telah memberikan limpahan ilmu yang tak ternilai dengan suatu apapun.

**ANALISA YURIDIS WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA OLEH
PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA**

***JURIDICAL ANALYSIS WANPRESTASI THEIR CONTRACT
BY THE EMPLOYER OF WORKES***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Jember

**SAVILLA SITI AISYAH
N.I.M : 110710101105**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2015

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 16 SEPTEMBER 2015

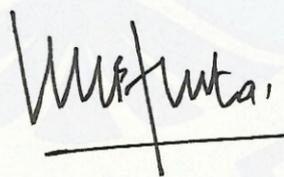
Oleh :

Dosen Pembimbing Utama,



SUGIJONO, S.H., M.H.
NIP: 195208111984031001

Dosen Pembimbing Anggota,



Dr. ERMANTO FAHAMSYAH, S.H., M.H.
NIP. 197905142003121002

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**ANALISA YURIDIS WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA OLEH
PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA**

***JURIDICAL ANALYSIS WANPRESTASI THEIR CONTRACT
BY THE EMPLOYER OF WORKES***

Oleh :

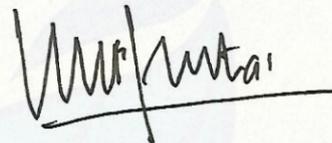
**SAVILLA SITI AISYAH
N.I.M 110710101105**

Pembimbing,



**SUGIJONO, S.H., M.H.
NIP: 195208111984031001**

Pembantu Pembimbing,



**Dr. ERMANTO FAHAMSYAH, S.H., M.H.
NIP. 197905142003121002**

Mengesahkan :

**Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Penjabat Dekan,**



**Dr. Nurul Ghufon S.H.,M.H
NIP.19740922 199903 1 003**

PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 25
Bulan : September
Tahun : 2015

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember,

PANITIA PENGUJI :

Ketua,


EDI WAHJUNI S.H., M.Hum
NIP. 196812302003122001

Sekretaris,

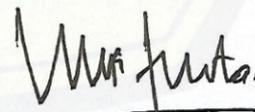

FIRMAN FLORANTA ADONARA S.H., M.H.
NIP. 198009212008011009

ANGGOTA PANITIA PENGUJI:

1. SUGIJONO, S.H., M.H.
NIP.195208111984031001


: (.....)

2. Dr. ERMANTO FAHAMSYAH, S.H., M.H. : (.....)
NIP. 197905142003121002



UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat, nikmat, hidayah, dan taufiq-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan memperoleh gelar Sarjana Hukum. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan adanya kerja keras, ketekunan, dan ketelitian, serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak baik secara materiil maupun secara moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, yang berjudul **ANALISA YURIDIS WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA OLEH PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA**

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi. Tanpa bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak **Sugijono, S.H.,M.H.** selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu dan tidak lelah untuk memberikan bimbingan, nasehat maupun motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
2. Bapak **Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing Anggota Skripsi yang telah sabar memberikan masukan, motivasi maupun ilmu serta petunjuk sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu;
3. Ibu **Edi Wahjuni S.H.,M.Hum.** selaku Ketua Panitia Penguji Skripsi yang telah bersedia dengan sabar dalam memberikan pengarahan dan untuk menjadi lebih baik;
4. Bapak **Firman Floranta Adonara S.H., M.H.,** selaku Sekretaris Panitia Penguji Skripsi yang telah menguji dan sabar dalam memberikan pengarahan;

5. Bapak Prof. Dr. Widodo Ekatjahyana S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Jajaran Pembantu Dekan, Bapak Dr. Nurul Ghufron S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan I, Bapak Mardi Handono S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan II, Bapak Iwan Rachmad Soetijono S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Dr. Dominikus Rato S.H., M.Si., selaku Ketua Jurusan/Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Jember yang penulis hormati dan banggakan;
9. Ayahanda tercinta Alm. Decky Cella Lesmana dan Ibunda tercinta Lilik Hartini Zubaidah yang selama ini mendidik serta mendoakan sehingga penulis dapat tetap semangat untuk meraih cita-cita;
10. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh karyawan Fakultas Huku Universitas Jember atas segala ilmu dan pengetahuan untuk bekal hidupku ;
11. Akong Atjie Johanes Kalalo, Mak Mako Setyawati Sutandio, Oma Endang Yosi Ningsih terimakasih atas rasa cinta kasih, doa, serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini dan dalam menggapai cita-cita. Kakakku Adiguna Surya Hakim dan Adikku Teguh Bhakti Sanjaya, yang selalu memberikan semangat dan yang penulis sayangi dan banggakan ;
12. Teman-teman angkatan 2011 Fakultas Hukum Universitas Jember : Adriyan Heru Pratama, Adelina Caesaranie P, Yanuar Rozi F, Dania Herlingga, Fitri Agustina, Anggie Puspita C.A, Nurul Aziza, Aditya Pambudi, Adya Aulia W, Winny Dwi P, Agra Verta A.N, Oki Wicaksono, Amrie Nur A, Erdin, David, Anjani, Sakinah dan teman lain yang tidak tersebut yang penulis banggakan, terimakasih atas bantuan, semangat, serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
13. Semua pihak yang telah membantu dan berjasa dalam penyelesaian skripsi ini yang penulis hormati dan banggakan.

Semoga semua do'a, bimbingan, pengarahan, nasehat, bantuan, semangat, dan dorongan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang lebih dari Allah SWT. Akhir kata, besar harapan penulis, semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat serta berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jember,

Penulis

SAVILLA SITI AISYAH

RINGKASAN

Penulisan skripsi ini pada dasarnya dilatarbelakangi oleh adanya wanprestasi upah yang tidak dibayarkan oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Upah merupakan kewajiban Pemberi Kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja yang di dalamnya menyebutkan Pemberi Kerja wajib membayarkan upah sesuai dengan kesepakatan, namun dalam prakteknya para Pemberi Kerja seringkali melakukan wanprestasi dengan terlambat atau tidak membayarkan upah kepada pekerja. Hal ini membawa akibat hukum sendiri bagi Pemberi Kerja yang tidak memenuhi prestasi tersebut, karena upah sangat penting untuk kelangsungan hidup pekerja dan merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan hidup para pekerja. Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan yang hendak dikaji meliputi 2 (dua) hal, yaitu : Apakah sanksi bagi Pemberi Kerja yang wanprestasi dalam pembayaran upah?, Bagaimanakah bentuk penyelesaian wanprestasi yang dilakukan oleh Pemberi Kerja terhadap Pekerja?

Tujuan penulisan skripsi ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Metode yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, kemudian dilanjutkan dengan analisa bahan hukum.

Kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan bahwa Sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah atau terlambat membayar upah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Perlindungan Upah, sanksinya dapat berupa sanksi administratif, dan sanksi pidana yaitu penjara. Kesimpulan yang kedua adalah bentuk penyelesaian sengketa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial ada 2 (dua) yaitu non litigasi dan litigasi dimana dalam penyelesaian litigasi itu melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau bisa disebut PHI.

Saran penulis kepada para pihak bahwa klausula dalam Perjanjian Kerja hendaknya dilengkapi dengan pasal yang mengatur tentang sanksi apabila pemberi kerja tidak membayar upah, serta sanksi apabila para pihak melakukan wanprestasi. Saran yang kedua adalah Klausula dalam perjanjian kerja hendaknya dilengkapi juga dengan pasal yang mengatur tentang pilihan penyelesaian sengketa yang dipilih untuk menyelesaikan permasalahan tersebut

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN.....	xiii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.3.1 Tujuan Umum.....	3
1.3.2 Tujuan Khusus.....	3
1.4 Metode Penelitian.....	3
1.4.1 Tipe Penelitian.....	4
1.4.2 Pendekatan Masalah.....	4
1.4.3 Bahan Hukum.....	4
1.4.4 Analisis Bahan Hukum.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Perjanjian.....	7

2.1.1 Pengertian Perjanjian.....	7
2.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian.....	8
2.1.3 Asas-Asas Perjanjian.....	10
2.2 Wanprestasi.....	10
2.2.1 Pengertian Wanprestasi.....	10
2.2.2 Unsur-Unsur Wanprestasi.....	12
2.3 Ketenagakerjaan.....	13
2.3.1 Pengertian Ketenagakerjaan.....	13
2.3.2 Pengertian Pekerja.....	14
2.3.3 Pengertian Pengusaha.....	16
2.4 Perjanjian Kerja.....	17
2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	17
2.4.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	18
2.4.3 Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja.....	18
2.4.4 Macam dan Bentuk Perjanjian Kerja.....	19

BAB 3 PEMBAHASAN

3.1 Sanksi Bagi Pemberi Kerja Yang Wanprestasi Dalam Pembayaran Upah.....	22
3.2 Bentuk Penyelesaian Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja Terhadap Pekerja.....	40

BAB 4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan.....	51
4.2 Saran.....	52

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Perjanjian Kerja Ellite Corpoation



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan ekonomi semakin maju seiring dengan era globalisasi saat ini, hal ini menyebabkan tingkat persaingan dikalangan perusahaan-perusahaan semakin ketat, sehingga menciptakan kondisi yang menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakan bidang usahanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mempertahankan perusahaan secara berkelanjutan. Kegiatan ekonomi yang lancar dan berjalan dengan baik antara satu dengan yang lain, dapat membantu untuk menyempurnakan majunya perusahaan. Kegiatan usaha tersebut menimbulkan hubungan hukum antara pemberi kerja sebagai pelaku usaha dan pekerja.

Hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja tersebut menimbulkan Hak dan Kewajiban diantara para pihak yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Hak dan Kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja tersebut hendaknya dipenuhi dengan melakukan prestasi. Hak dan Kewajiban pemberi kerja dan pekerja diantaranya, masing-masing pihak saling menghormati, membutuhkan saling mengerti peranan serta Hak dan melaksanakan Kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi serta Pemberi kerja perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh karyawan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai oleh perusahaan, selain para pihak saling menghormati dan adanya jaminan imbalan dari pemberi kerja, pekerja juga harus memiliki kesadaran dalam turut

bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.¹

Terkait dengan pemberian imbalan atau biasa disebut dengan upah dalam perjanjian kerja merupakan kewajiban pemberi kerja yang seharusnya diberikan kepada pekerja. Kewajiban pemberian upah tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.”

Namun dalam praktek di masyarakat adakalanya para pihak tidak memenuhi prestasi yang dituangkan dalam perjanjian kerja, misalkan :

1. Tidak membayar upah tepat waktu;
2. Membayar upah namun tidak sesuai dengan yang dituangkan dalam perjanjian kerja; atau
3. Tidak membayar upah sama sekali.

Tentu hal ini membawa akibat hukum sendiri bagi Pemberi Kerja yang tidak memenuhi prestasi tersebut, karena upah sangat penting untuk kelangsungan hidup Pekerja dan merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan hidup para Pekerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka Penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“ANALISA YURIDIS WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA OLEH PEMBERI KERJA TERHADAP PEKERJA”**.

¹ Hadi Setia Tunggal, *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaa*, Haravindo, Jakarta, 2014, hlm. 11

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan yang akan dibahas, yaitu :

1. Apakah sanksi bagi Pemberi Kerja yang wanprestasi dalam pembayaran upah?
2. Bagaimanakah bentuk penyelesaian wanprestasi yang dilakukan oleh Pemberi Kerja terhadap Pekerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan hukum yang telah diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan praktik yang terjadi di masyarakat;
3. Memberi sumbangan pemikiran baru dalam teori ilmu hukum yang bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember dan kalangan umum yang tertarik terhadap permasalahan yang terjadi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami sanksi yang diterima pemberi kerja yang melakukan wanprestasi apabila tidak membayarkan upah tepat pada waktunya
2. Untuk mengetahui dan memahami bentuk penyelesaian wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja.

1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor penting untuk penulisan yang bersifat ilmiah. Suatu karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sehingga hasil karya ilmiah tersebut dapat mendekati suatu kebenaran sesungguhnya. Metode merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh sesuatu atau menjalankan suatu

kegiatan untuk memperoleh hasil yang kongkrit dan cara utama untuk mencapai tujuan. Penelitian Hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Sehubungan dengan hal tersebut, agar tercipta suatu karya tulis ilmiah yang sistematis dan terarah untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru yang sesuai dengan perkembangan yang ada, maka dalam penelitian ini digunakan metode penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah tipe penelitian yuridis normative yaitu dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-undang, literature-literatur yang berisi konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Suatu penelitian hukum didalamnya terdapat beberapa pendekatan, pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*). Dalam pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan.

Suatu penelitian normative tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu:

A. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis dalam penelitian skripsi ini adalah peraturan perundang-undangan yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan², sehingga dapat mendukung, membantu, melengkapi, dan membahas masalah-masalah yang timbul dalam skripsi ini. Pada penulisan skripsi ini bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah buku-buku teks yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi pokok permasalahan, tulisan-tulisan ilmiah tentang hukum yang telah dipublikasikan, dan jurnal-jurnal hukum.

1.4.4 Analisa Bahan Hukum

Untuk bisa menganalisis bahan yang diperoleh, maka penulis harus memperhatikan dan menggunakan beberapa langkah agar dapat menemukan hasil yang tepat untuk menjawab permasalahan yang ada. Peter Mahmud Marzuki

²*Ibid.*, hlm.150

menyatakan bahwa dalam menganalisis bahan yang diperoleh agar dapat menjawab permasalahan dengan tepat dilakukan dengan langkah-langkah³ :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan-bahan non hukum yang dipandang mempunyai relevansi;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan perskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.

Proses analisa bahan hukum sebagaimana disebut di atas sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat prespektif dan terapan. Hasil analisa dari penelitian tersebut dituangkan dalam suatu bentuk pembahasan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang dibahas hingga sampai kesimpulan.

³ *Ibid.*, hlm162

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perjanjian

2.1.1 Pengertian Perjanjian

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian tentang Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan dengan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.⁴ Di dalam pengertian Perjanjian Kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu Pengusaha.⁵

Menurut Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perikatan*, antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

- a. Ada pihak-pihak
Pihak-pihak yang ada di sini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.
- b. Ada persetujuan antara para pihak
Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar-menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.
- c. Ada tujuan yang akan dicapai

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 13.

⁵ *Ibid.*, hlm. 13

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut.

Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terikat dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pula sebaliknya.
- e. Ada bentuk tertentu
Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.
- f. Ada syarat-syarat tertentu
Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

2.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian

Hak dan Kewajiban para pihak dapat mengikat apabila telah memenuhi syarat sahnya Perjanjian. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyebutkan syarat sahnya suatu perjanjian adalah :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
Maksudnya ialah para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus sepakat atau setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut. Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa kata sepakat tidak sah apabila

diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.⁶

- b. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, kecuali undang-undang menentukan bahwa ia tidak cakap. Mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian dapat kita temukan dalam pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu:⁷
1. orang-orang yang belum dewasa;
 2. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
 3. orang-orang perempuan yang telah kawin. Ketentuan ini menjadi hapus dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Karena Pasal 31 undang-undang ini menentukan bahwa hak dan kedudukan suami istri adalah seimbang dan masing-masing berhak untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. suatu hal tertentu;
Mengenai hal ini dapat kita temukan dalam Pasal 1332 dan 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa :
“Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok suatu perjanjian”
Sedangkan Pasal 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan :
“Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung”.⁸
- d. sebab yang halal.
Maksudnya ialah isi dari perjanjian tidak dilarang oleh undang-undang atau tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum (Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Selain itu Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang adalah tidak mempunyai kekuatan hukum.⁹

⁶ P.N.H. Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2009, hlm.334.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

2.1.3 Asas-Asas Perjanjian

Perjanjian di dalamnya juga berisi tentang asas, agar Perjanjian tersebut dapat berjalan dengan baik dan menghindari adanya pelanggaran dalam perjanjian, ada 3 asas dalam Perjanjian yaitu :

- a. Asas Kebebasan Berkontrak atau *Open System*
Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adanya asas yang terbuka atau *open system*, maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini biasa disebut dengan asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*¹⁰.
- b. Asas Konsensual atau Asas Kekuasaan Bersepakat
Asas yang perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian adalah asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat atau *contract vrijheid*, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1458 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.¹¹
Maksud dari asas ini adalah, bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Maka perjanjian tersebut telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.¹²
- c. Asas Kelengkapan atau Optimal System
Maksud dari asas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.¹³

2.2 Wanprestasi

2.2.1 Pengertian Wanprestasi

Menurut Kamus Hukum, Wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian.¹⁴ Dengan demikian,

¹⁰ *Ibid.*, hlm.23

¹¹ *Ibid.*, hlm.24

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Subekti dan Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1996, hlm.110.

wanprestasi adalah suatu keadaan dimana seorang debitur (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. wanprestasi (lalai/alpa) dapat timbul karena:¹⁵

- 1) kesengajaan atau kelalaian debitur itu sendiri.
- 2) Adanya keadaan memaksa (*overmacht*).

Menurut Setiawan, dalam praktik sering dijumpai ingkar janji dalam hukum perdata, ada tiga bentuk ingkar janji:¹⁶

- a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali;
- b. Terlambat memenuhi prestasi;
- c. Memenuhi prestasi secara tidak baik.

Menurut Subekti, Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat jenis yaitu :¹⁷

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
- c. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat;
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Menurut M. Yahya Harahap secara umum Wanprestasi yaitu, “pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya”. Dalam membicarakan “Wanprestasi” kita tidak bisa terlepas dari masalah “pernyataan lalai” (*ingebrekke stelling*) dan “kelalaian” (*verzuim*). Akibat yang timbul dari Wanprestasi ialah keharusan bagi debitur membayar ganti atau dengan adanya Wanprestasi salah satu pihak, maka pihak yang lainnya dapat menuntut “pembatalan kontrak/perjanjian”.¹⁸

Dalam hal ini Wanprestasi yang dimaksud adalah wanprestasi dalam perjanjian pemberian pekerjaan dimana pihak pemberi kerja tidak membayarkan upah sebagaimana yang telah disepakati didalam perjanjian.

¹⁵ Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 2009, hlm.339

¹⁶ Yahman, *Karakteristik Wanprestasi & Tindak Pidana Penipuan*, Prenamedia, Jakarta, hlm. 82

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*, hlm, 83.

2.2.2 Unsur-Unsur Wanprestasi

Wanprestasi terjadi disebabkan karena adanya kesalahan, kelalaian, dan kesengajaan. Debitur berkewajiban untuk menyerahkan sesuatu barang, tidak ada kewajiban untuk memelihara barang sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang, bertanggung jawab atas berkurangnya nilai harga barang tersebut karena kesalahan. Yang dimaksud adanya “kesalahan”, harus dipenuhi syarat-syarat, yaitu sebagai berikut:¹⁹

1. Perbuatan yang dilakukan harus dapat dihindarkan;
2. Perbuatan tersebut dapat dipersalahkan kepada si pembuat, yaitu bahwa ia dapat menduga tentang akibatnya.

Suatu akibat itu dapat diduga atau tidak, untuk mengukur atau mengetahui dugaan akibat itu dilihat dari unsure “objektif” dan “subjektif”. Objektif, yaitu apabila kondisi normal akibat tersebut sudah dapat diduga, sedangkan unsure subjektif yaitu akibat yang diduga menurut penilaian seorang ahli. Kesalahan mempunyai dua pengertian, yaitu kesalahan dalam arti luas yang meliputi unsure kesengajaan dan kelalaian dalam arti sempit yang menyangkut kelalaian saja.²⁰

Kesengajaan merupakan perbuatan yang dilakukan dengan diketahui dan dikehendaki. Oleh karena itu, saat terjadinya kesengajaan tidak diperlukan adanya maksud untuk menimbulkan kerugian kepada orang lain, cukup diketahui dan si pelaku tetap melakukan perbuatan tersebut. Sedangkan kelalaian merupakan merupakan sebuah perbuatan dimana seorang pelaku mengetahui akan kemungkinan terjadinya akibat yang merugikan orang lain.²¹

Menentukan unsur kelalaian atau kealpaan tidaklah mudah perlu dilakukan pembuktian, karena seringkali tidak dijanjikan dengan tepat kapan sesuatu pihak diwajibkan melakukan prestasi yang dijanjikan. Misalnya dalam jual beli barang tidak ditetapkan kapan barangnya harus diantar kepada pembeli, atau kapan pembeli harus membayar uang harga barang tadi.²²

¹⁹ M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 60.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid*, hlm. 84.

²² *Ibid.*

Menetapkan seorang melakukan Wanprestasi ialah dalam perjanjian yang bertujuan untuk tidak melakukannya berarti ia melanggar perjanjian yang bertujuan untuk tidak melakukan suatu perbuatan. Apabila orang itu melakukannya berarti ia melanggar perjanjian, ia apat dikatakan melakukan wanprestasi.²³

2.3 Ketenagakerjaan

2.3.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan penjelasan tentang Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum Ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Peraturan hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu :

- a. Adanya peraturan,
- b. Bekerja pada orang lain
- c. Upah.

Penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memeberi

²³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Bandung, 1979, hlm. 46

pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Istilah buruh dapat disebut juga dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja. Buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subjek hukum yang melakukan hubungan hukum. Hukum perburuhan mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja. Hukum kepegawaian mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh negara dengan pegawai/pegawai negeri.

2.3.2 Pengertian Pekerja

Istilah buruh atau Pekerja sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja keras seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai “*Bule Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai” (*White Collar*). Pembedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.²⁴

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1 ayat 1a Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”.²⁵ Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah Pekerja, sebagaimana yang

²⁴<http://dwiratnasari770.blogspot.com/2013/06/pengantar-hukum-ketenagakerjaan.html>

²⁵ *Ibid.*

diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia) Tahun 1985, alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu di tekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.²⁶

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang Pekerja, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal tersebut menjelaskan bahwa istilah Pekerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Secara khusus pengertian Pekerja/buruh adalah:

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan;
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan;
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinyu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kewajiban Pekerja dalam Kitab-Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya;
- b. Melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa ijin dari pengusaha;
- c. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan;
- d. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku dirumah/tempat majikan bila pekerja tinggal disana;

²⁶ *Ibid.*

- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak.

Hubungan antara Pekerja dan Pengusaha merupakan hubungan timbal balik, maka ketika salah satu pihak menjalankan Kewajiban pihak lain mendapatkan haknya begitu juga sebaliknya. Hak Pekerja adalah sebagai berikut:²⁷

- a. Hak atas pekerjaan;
- b. Hak atas upah yang adil;
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul;
- d. Hak atas perlindungan kesehatan dan keamanan
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah;
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama;
- g. Hak atas rahasia pribadi;
- h. Hak atas kebebasan suara hati;

2.3.3 Pengertian Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan atau usaha milik sendiri. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang Pengusaha. Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha dalam menjalankan usahanya memiliki beberapa Kewajiban yang harus di penuhi. Kewajiban Pengusaha diatur dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata :

- a. Membayar upah kepada pekerja;
- b. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja;
- c. Memberikan cuti atau libur;
- d. Mengurus perawatan/pengobatan pekerja;
- e. Memberikan surat keterangan.

²⁷ www.gajimu.com

Pengusaha yang telah melakukan kewajibannya sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, berhak untuk memperoleh haknya, antara lain:²⁸

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja;
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja;
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

2.4 Perjanjian Kerja

2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian.²⁹ Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Berbeda halnya dengan apa yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 6 memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Selain pengertian normatif tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkejakan buruh dengan membayar upah.

²⁸ www.Wahyu-apriliyana.blogspot.com

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo, Jakarta, 2000, hlm.35

2.4.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan ini diintrodusir oleh Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :³⁰

1. kemauan bebas kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
3. adanya perjanjian yang diperjanjikan;
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.4.3 Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Pakar Hukum Perburuhan dan Hukum Sosial Belanda, Rood mengatakan bahwa Perjanjian Kerja mengandung empat unsur, yaitu:

1. Adanya unsure *work* atau pekerjaan.
Suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dipekerjakan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja merupakan unsure penting dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri.
2. Adanya *service* atau pelayanan
Bahwa yang melakukan pekerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, adalah bahwa pekerja harus tunduk pada/di bawah perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja atau majikan (pengusaha).
3. Adanya unsure *Time* atau waktu tertentu
Yang dimaksud unsure *time* atau waktu tertentu disini bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan.
4. Adanya unsure *pay* atau upah
Unsure *pay* atau upah ini merupakan unsure yang penting dan menentukan dalam setiap pemberian kerja. Apabila seseorang bekerja bertujuan bukan mencari upah maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

³⁰ *Ibid.*, hlm.38

2.4.4 Macam dan Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja memiliki berbagai macam bentuk. Berdasar pada bentuknya Perjanjian Kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Perjanjian Kerja tertulis: perjanjian kerja yang dituangkan dalam bentuk tertulis, merupakan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh. Biasanya, dilakukan dengan materai.
2. Perjanjian kerja tidak tertulis: perjanjian kerja ini tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh, melainkan dengan cara kesepakatan secara lisan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja juga memiliki faktor yang penting dalam hubungan kerja yaitu dengan adanya jangka waktu pekerjaan tersebut dilaksanakan. Jangka waktu juga dapat menentukan bentuk dari perjanjian kerja yang dipakai. Berdasar macam jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu, dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:
 - (a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 (dua) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
 - (b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing.
 - (c) Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap berakhir.

Pasal 59 ayat (1), Perjanjian Kerja waktu tertentu adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerja yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER02/MEN/1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 ayat (a) menyebutkan bahwa kesepakatan Perjanjian Kerja waktu tertentu adalah Perjanjian Kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pada Perjanjian Kerja waktu tertentu terdiri atas:

- (1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu;
- (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik yang didasarkan atas jangka waktu tertentu maupun yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, batas maksimal jangka waktunya hanya 3 (tiga) tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Maksud ketentuan ini, sebagaimana Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan agar pekerja/buruh memperoleh pekerjaan secara tidak tetap hanya terbatas sampai paling lama 3 (tiga) tahun saja, kemudian meningkat menjadi pekerja tetap dengan adanya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat, yaitu :

- (a) Dibuat atas kemauan atau kehendak dari kedua belah pihak tanpa adanya pemaksaan dari pihak manapun serta dalam bentuk apapun;
- (b) Adanya kemampuan dan/atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- (c) Adanya pekerjaan tertentu;
- (d) Adanya waktu tertentu;
- (e) Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

2. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu:

Tentang Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu diatur dalam Pasal 1603 q ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa:

“jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu.”

Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.

BAB 3 PEMBAHASAN

3.1 Sanksi Bagi Pemberi Kerja Yang Wanprestasi Dalam Pembayaran Upah

Perjanjian Kerja ialah perjanjian dimana Pekerja mengikatkan dirinya dan berada di bawah perintah Pemberi Kerja dalam suatu waktu tertentu dan Pemberi Kerja wajib membayar upah. Perjanjian Kerja dapat dilaksanakan dan dianggap sah apabila telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan ini diintrodusir oleh Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

1. Kemauan bebas kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terkait dengan syarat ketiga yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan, perjanjian tersebut harus memenuhi unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja diantaranya :

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*), yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individu)³¹.
2. Adanya unsur di bawah perintah (*in dienst / gezag verhouding*) dengan adanya unsur di bawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/intruksi/petunjuk dan pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja dapat dikatakan bahwa masih hubungan subordinasi (hubungan diperatas)³².
3. Adanya upah tertentu (*loon*), upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang

³¹ Hadi Setia Tunggal, *Seluk-Beluk Hukum Ketenagakerjaan*, Haravindo, 2014, hlm.41

³² *Ibid.*, hlm. 42

atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal: jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu, dikenal dengan istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.;

4. Adanya waktu (*tjid*), unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Bertolak dari waktu ini, maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara:
 - a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian. Semula ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan untuk membatasi kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja (yang bekerja dibawah perintahnya) dapat diperlakukan sama dengan budak. Perkembangan selanjutnya, adanya batasan dalam jangka waktu hubungan kerja, agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelangsungan kerja (dalam kaitan dengan pasar kerja). Ada persyaratan yang harus dipenuhi dalam kaitan dengan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu ini, yang bila tidak dipenuhi akan berakibat hubungan kerjanya menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja PMTK no. 100/Men/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yaitu :
 - 1) Dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia, dan memuat hal-hal :

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b) Nama dan alamat pekerja;
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - e) Besarnya upah dan cara pembayaran;
 - f) Tempat pekerjaan dilakukan;
 - g) Saaat mulai berlakunya perjanjian kerja;
 - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Dibuat rangkap 3: satu untuk pekerja, satu untuk pengusaha dan satu untuk didaftar di Departemen Tenaga Kerja;
 - 3) Tidak boleh diperjanjikan masa percobaan;
 - 4) Tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas dasar kesepakatan para pihak atau ada cukup alasan yang berdasar undang-undang;
 - 5) Pencantuman waktu tertentu: maksimal 2 (dua) tahun, dengan kemungkinan perpanjangan dan keseluruhan waktunya tidak lebih dari 3 (tiga) tahun;
 - 6) Mengenai pekerjaan yang:
 - sekali selesai atau bersifat sementara;
 - penyelesaian dan pekerjaan dapat diperkirakan, maksimal tiga tahun;
 - bersifat musiman atau berulang kali;
 - bukan kegiatan yang bersifat tetap dan berkesinambungan;
 - berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- b. Perjanjian kerja dengan batas waktu; Dalam suatu perjanjian kerja dimungkinkan untuk mengadakan aturan mengenai batas usia

tertentu untuk melakukan pekerjaan, yang disebut dengan masa “pensiun”.

- c. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu; Bilamana dalam perjanjian kerja tidak ditentukan waktu berlakunya perjanjian, maka perjanjian tersebut termasuk dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal penting dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu ini adalah masalah pemutusan hubungan kerja atau kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut.³³

Upah dalam hal ini wajib dipenuhi oleh Pemberi Kerja, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁴ Upah menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keterangan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.³⁵

³³ *Ibid.*, hlm.41-46

³⁴ *Ibid.*, hlm.107

³⁵ *Ibid.*, hlm.108

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja berdasarkan ketentuan pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pemberi kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.³⁶

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdiri atas:³⁷

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja Karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan yang lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

³⁶ *Ibid.,hlm.108*

³⁷ *Ibid.,hlm.108*

- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati /Walikota.³⁸

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :³⁹

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pemberi Kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban⁴⁰ :

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

³⁸ *Ibid.*,hlm.109

³⁹ *Ibid.*,hlm.111

⁴⁰ *Ibid.*,hlm.112

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha wajib member waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi⁴¹ :

- a. Istirahat antar jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) haru untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴²

Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan dan saat menyusui bagi pekerja perempuan. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada

⁴¹ Ibid.,hlm.114

⁴² Ibid.,hlm.114

hari pertama dan hari kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan, perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴³

Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam Pasal 95-Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.⁴⁴

Hak atas upah adalah hak normatif pekerja dan dilindungi oleh undang-undang. Pekerja yang tidak melakukan tugas sebagaimana mestinya maka upahnya berhak untuk tidak dibayar, demikian sebaliknya, bila pengusaha tidak membayar atau terlambat membayar upah pekerja yang sudah melakukan tugas maka pemberi kerja tersebut menimbulkan akibat hukum bagi pihak yang melakukan wanprestasi, apabila di dalam perjanjian yang telah dibuat tidak diatur klausula mengenai wanprestasi maka akibat hukum tersebut dapat merujuk pada 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu memenuhi atau melaksakan

⁴³ *Ibid.*, hlm.115

⁴⁴ *Ibid.*, hlm.117

perjanjian, memenuhi perjanjian disertai keharusan membayar ganti rugi, membatalkan perjanjian, dan membatalkan perjanjian disertai dengan ganti rugi.

Berkaitan dengan ganti rugi dapat merujuk pada Pasal 2 PP No. 8 tahun 1981, yaitu hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, ketentuan itu dapat diinterpretasikan bahwa ada akibat hukum apabila hak itu tidak diberikan tepat pada waktunya. Bentuk dari akibat hukum itu adalah pemberian ganti rugi kepada pekerja yang berupa bunga keterlambatan pembayaran upah.⁴⁵

Pasal 19 PP No. 8 Tahun 1981, yaitu apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemberi kerja diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.⁴⁶

Selain membayar upah dan ganti kerugian, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memuat sanksi yang berkaitan dengan pembayaran upah yang terlambat di bayar atau tidak di bayar kepada pekerja. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi pidana berupa penjara, kurungan tetapi kewajiban untuk membayar denda keterlambatan maupun ganti rugi tetap harus dilaksanakan. Sanksi yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan atas pelanggaran yang berkaitan dengan upah, yaitu :

1. Bila pemberi kerja membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan sesuai dengan Pasal 90 ayat 1, sanksinya diatur dalam Pasal

⁴⁵ *Ibid.*, hlm.118

⁴⁶ *Ibid.*, hlm.118

185 yaitu pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (Empat Ratus Juta Rupiah).

2. Bila pemberi kerja tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan tugas karena alasan-alasan yang diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu :

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggalkan dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkejakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (Seratus Perseratus) dari upah;
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (Tujuh Puluh Lima Perseratus) dari upah;
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (Lima Puluh Perseratus) dari upah; dan

- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (Dua Puluh Lima Perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
 - a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama selama 2 (dua) hari;
 - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
 - (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Alasan yang telah dijelaskan diatas membuat pemberi kerja tetap dan wajib membayar upah, apabila tidak melaksanakan kewajibannya maka dikenakan sanksi yang diatur daam Pasal 186 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu pidana paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah) paling banyak Rp. 400.000.000,- (Empat Ratus Juta Rupiah).
3. Bila pemberi kerja tidak membayar upah pekerja untuk kerja lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 78 Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu:
 - (1) Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

- (2) Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerja tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Keputusan Menteri.

maka sanksinya diatur dalam Pasal 187 yaitu pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah).

4. Bagi pemberi kerja yang tidak membayar pesangon pekerja karena mencapai usia pensiun sesuai ketentuan Pasal 167 ayat 5 yang berbunyi sebagai berikut “dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memerikan kepada pekerja atau buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).” , maka sanksinya adalah Pasal 184 yaitu pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah).
- (5) Bagi pemberi kerja yang tidak membayar upah pekerja yaitu upah lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat 2 yaitu “Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.” dan upah kerja lembur pada hari libur resmi sesuai ketentuan Pasal 85 ayat 3 yaitu “ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu”

maka sanksinya sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 187 pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah).

5. Bagi pemberi kerja yang tidak membayar upah pekerja yang mengambil istirahat karena cuti sesuai ketentuan Pasal 78 ayat 1 mengikuti Pasal 187 pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah).
6. Bagi pemberi kerja yang tidak membayar upah pekerja karena cuti melahirkan dan cuti keguguran sesuai ketentuan Pasal 82 ayat 1 dan ayat 2 maka sanksinya mengikuti ketentuan Pasal 185 yaitu pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (Empat Ratus Juta Rupiah).

Sebagai Upaya untuk memberikan peningkatan perlindungan hukum di bidang upah, berdasarkan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur mengenai Dewan Pengupahan. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.⁴⁷

Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas unsure pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan,

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 119.

serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.⁴⁸

Pekerja yang di PHK juga berhak untuk mendapatkan pesangon dari pemberi kerja, PHK yaitu Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan, dikenal beberapa jenis PHK, yaitu⁴⁹ :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/perusahaan; pengusaha/pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat.
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja; dalam PHK ini, pekerjalah yang aktif untuk meminta agar hubungan kerjanya dengan pemberi kerja diputuskan. Pekerja akan memutuskan hubungan kerjanya karena beberapa hal, diantaranya adalah, pemberi kerja telah menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja; pemberi kerja telah membujuk pekerja untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; pemberi kerja tidak membayarkan upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, dan sebagainya.
3. Putusnya Hubungan Kerja demi Hukum, artinya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dengan pemberi kerja putus dengan sendirinya tanpa adanya penetapan PHK dari lembaga yang berwenang. PHK seperti ini terjadi jika pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya; pekerja mencapai usia pensiun; pekerja meninggal dunia, dan sebagainya.
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan para pihak berdasarkan alasan penting.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi mewajibkan pemberi kerja untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Fatiatulo Lazira, *Tanya Jawab Permasalahan Hukum*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2014, hlm. 45

dari pemberi kerja kepada pekerja sebagai akibat PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Uang penghargaan masa kerja merupakan hak setiap pekerja yang wajib diberikan pemberi kerja setelah pekerja menjalani masa kerja minimal 3 (tiga) tahun dan uang penggantian hak, yang seharusnya diterima pekerja, yang meliputi :⁵⁰

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Besarnya uang yang akan diberikan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada pekerja/karyawan yang di PHK, ditentukan oleh masa kerja dan jenis PHKnya. Uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima karyawan adalah merupakan hak bagi setiap karyawan yang diputus hubungan kerjanya, sehingga jika pemberi kerja atau perusahaan tidak membayarkannya, akan menimbulkan suatu perselisihan hubungan industrial (Undang-Undang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).⁵¹

Dalam menganalisa Perjanjian Kerja, penulis menggunakan Perjanjian Kerja No 15, yang dibuat dihadapan Notaris Arief Firmansyah S.H., M.Kn. antara Kurniawan Fandi Wijaya sebagai Pihak Pertama atau Pemberi Kerja yang dalam hal ini mewakili Perusahaan Ellite Corporation, dan Suryawan sebagai Pihak Kedua atau Pekerja. Dalam Perjanjian Kerja ini telah memenuhi syarat sahnya Perjanjian Kerja, hal ini dapat dilihat dari syarat-syarat kerja yaitu :

1. Kemauan bebas kedua belah pihak, telah terpenuhi dan diwujudkan dalam Perjanjian Kerja tersebut, yang dibuat pada hari Sabtu, 08-11-2014 (delapan Nopember Dua ribu empat belas) Pukul : 09.00 WIB (Waktu Indonesia Barat) .
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak, para pihak dianggap telah cakap hukum untuk melakukan suatu perbuatan hukum yaitu

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

Perjanjian Kerja, pada hal ini dapat dilihat dari identitas para pihak yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana terlampir dalam skripsi ini, para pihak juga tidak dalam pengampunan dan telah dewasa.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, syarat ini telah terpenuhi, karena pada perjanjian kerja tersebut telah mengakomodir segala unsur dari perjanjian kerja yakni terkait jenis pekerjaan, pelayanan, waktu, dan juga upah. Dalam hal jenis pekerjaan, tercantum dalam pasal 1 Perjanjian Kerja tersebut, bahwa pihak pertama menerima dan memperkerjakan pihak kedua sebagai karyawan tetap dengan jabatan Kepala Divisi Multimedia. Kedua terkait dengan pelayanan, pelayanan yang dimaksud disini berarti pekerja berada di bawah perintah dari penerima kerja, dalam Surat Perjanjian Kerja tercantum pada pasal 2 angka 1 dan 2 yang menyatakan bahwa “pihak kedua bersedia menerima dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh pihak pertama dengan sebaik-baiknya” dan “rasa tanggung jawab dan pihak kedua bersedia tunduk dan melaksanakan seluruh ketentuan yang telah diatur baik dalam Pedoman Peraturan dan Tata Tertib Karyawan maupun ketentuan lain yang menjadi Keputusan Manajemen Perusahaan”. Pelayanan atau perintah dari perjanjian kerja ini berarti perintah untuk tunduk pada segala pekerjaan yang diberikan serta perintah untuk menaati peraturan perusahaan. Ketiga terkait dengan waktu, tercantum dalam pasal 2 angka 4 yang menyebutkan bahwa “waktu kerja pihak kedua adalah 10 (sepuluh) jam sehari dengan istirahat 1 (satu) jam setiap hari”. Keempat terkait dengan upah, dalam perjanjian kerja tersebut pengaturan upah tercantum dalam pasal 4 yang menyatakan bahwa:

1. Pihak kedua berhak atas upah/gaji dari pekerjaan yang dilakukannya dari pihak pertama sebagai berikut:
 - Gaji Pokok : Rp. 1.200.000,-
 - Tunjangan Umum : Rp. 500.000,-

- Tunjangan Pengobatan : Rp. 100.000,-
- 2. Pihak Kedua berhak atas insentif pada setiap bulan sebesar 2,5% dari *income* dan pendapatan perusahaan.
- 3. Pihak kedua berhak atas uang makan sebesar Rp. 7.500,- per hari sesuai jumlah kehadiran atau presensi
- 4. Pihak kedua berhak atas insentif sebagai pengganti dari libur sebesar Rp. 5.000,-/jam per hari apabila perusahaan memerlukan untuk masuk dan bekerja oleh sebab tuntutan *schedule* kerja di lapangan.
- 5. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan-perundangan yang berlaku, Perjanjian Kerja tersebut tidak bertentangan dari aspek manapun, karena secara jelas menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja adalah Kepala Divisi Multimedia.

Dengan terpenuhinya semua syarat perjanjian kerja maka Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Kurniawan Fandi Wijaya dengan Suryawan adalah sah. Sehingga menimbulkan akibat hukum, yakni timbulnya hak dan kewajiban diantara para pihak, hak dan kewajiban tersebut salah satunya adalah terkait pembayaran upah yang merupakan hak dari pekerja dan juga kewajiban bagi Pemberi Kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 Perjanjian Kerja yang menyebutkan bahwa “pihak pertama wajib membayarkan upah/gaji kepada pihak kedua sebagaimana tersebut pada pasal 4 ayat 1,2,3 dan 4 yang dilaksanakan perbulan sesuai dengan ketentuan nama Perusahaan dengan tidak mengesampingkan kondisi-kondisi tertentu yang mungkin terjadi dimana pihak pertama membutuhkan kerjasama dan kesadaran pihak kedua demi kesinambungan perusahaan”. Secara umum klausula dalam Perjanjian Kerja yang diatur di Pasal 4 dan Pasal 5 telah memenuhi ketentuan sebagaimana Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya gaji pokok sudah sesuai dengan upah minimum Kabupaten Jember yaitu Rp.1.200.000,namun tidak semua ketentuan dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan terpenuhi mengingat setiap perusahaan memiliki kebijakan masing-masing, seperti pada Pasal 4 Perjanjian Kerja Perusahaan Ellite Corporation mengatur tentang tunjangan umum sebesar Rp.500.000, tunjangan pengobatan sebesar Rp.100.000, uang insentif yang diberikan pada setiap bulan sebesar 2,5% dari *income* dan

pendapatan perusahaan, uang makan sebesar Rp.7500 perhari, dan uang insentif hari libur sebagai pengganti hari libur sebesar Rp. 5.000 perhari. Dari pasal tersebut, menerangkan bahwasanya Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar upah/gaji kepada pekerja. Apabila Pemberi kerja tidak melakukan kewajibannya maka pemberi kerja dapat dikenakan sanksi.

Perjanjian Kerja Perusahaan Ellite Corporation tidak mengatur klausula mengenai sanksi apabila para pihak tidak memenuhi prestasi, namun diperbolehkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena pengaturan terkait sanksi tidak diatur secara jelas di dalam Perjanjian Kerja karena dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mewajibkan mencantumkan terkait klausula yang mengatur tentang sanksi, Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
- h. Tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.

Dari pernyataan pasal tersebut memuat kalimat “sekurang-kurangnya” yang berarti klausula mengenai pemberian sanksi dapat tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dengan Pekerja. Sehingga jika terjadi pelanggaran yang berkaitan dengan upah maka pengaturan mengenai sanksi merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP No. 8 Tahun 1981.

3.2 Bentuk Penyelesaian Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja Terhadap Pekerja

Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja merupakan suatu hubungan hukum yang biasa disebut dengan hubungan industrial yang terkadang hubungan tersebut mengalami suatu perselisihan. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.⁵² Salah satu hal yang dapat menimbulkan suatu perselisihan dalam hubungan industrial adalah wanprestasi. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan UU PPHI akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.⁵³

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, menurut Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 UU PPHI baik pengusaha maupun karyawan wajib menyelesaikan sendiri perselisihan di antara mereka secara musyawarah untuk mufakat/bipartite, paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Namun, apabila musyawarah mufakat tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, serta menentukan pilihan lembaga yang akan menyelesaikan perselisihan mereka

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.*

(konsiliator atau arbitrase). Jika sampai tujuh hari tidak ditentukan, perselisihan akan dilimpahkan penyelesaiannya kepada mediator.⁵⁴ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 2 bentuk, yaitu Litigasi dan Non Litigasi, berikut akan dijelaskan secara bentuk-bentuk penyelesaiannya.

1.1.1. Non Litigasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial ataupun di luar pengadilan hubungan industrial, Adapun bentuk-bentuk alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

1. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesai perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.⁵⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 UU PPHI, perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartite diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 UU PPHI.⁵⁶

Perselisihan hubungan industrial wajib diusahakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.⁵⁷

Apabila perundingan bipartite gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Apabila

⁵⁴ Fatiatulo Lazira, *op.cit*, hlm.46

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 185

bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.⁵⁸ Setiap perundingan bipartid harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan;
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan apat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.⁵⁹

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah

⁵⁸ *Ibid*

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 186

Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 UU PPHI, mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat butuh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 UU PPHI, Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁶⁰

Upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU PPHI. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 187

biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 10 dan 11).⁶¹

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka⁶²:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13)

Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.⁶³

Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI ini

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 187

⁶² *Ibid.* hlm 187

⁶³ *Ibid.*, hlm. 188

(selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator. Adapun terhadap perselisihan hak, maka setelah menerima pencatatan hasil bipartite, disnaker wajib meneruskan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industrial hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses mediasi. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.⁶⁴

3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar-Serikat Pekerja.

Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.⁶⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 UU PPHI, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 188

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 188

netral. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU PPHI , Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut⁶⁶ :

“konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU PPHI. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.⁶⁷

4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar-Serikat Pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.⁶⁸

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 189

⁶⁷ *Ibid.*, hlm. 189

⁶⁸ *Ibid.*, hlm.191

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU PPHI, Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekeja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU PPHI, Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁶⁹

Arbitrase diatur dalam pasal 29 sampai dengan Pasal 54 UU PPHI. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.⁷⁰

Para pihak yang berselisih, baik atas kehendak mereka sendiri, atau atas anjuran pegawai Depnaker atau P4D yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan penyelesaian perselisihan mereka pada seorang juru pemisah (majelis arbitrase). Penyerahan tersebut harus tersebut harus dibuat secara tertulis dalam bentuk perjanjian kedua belah pihak di hadapan pegawai Depnaker atau P4D. Dalam surat perjanjian tersebut diterangkan⁷¹ :

⁶⁹ *Ibid.*, hlm. 191

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 191

⁷¹ Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 47

- a. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan;
- b. Nama-nama pengurus atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
- c. Siapa yang ditunjuk menjadi juru atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya ;
- d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang diambil oleh juru/dewan pemisah, setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum;
- e. Hal hal lain yang dianggap perlu untuk melancarkan penyelesaian masalah melalui arbitrase.

Klausula dalam perjanjian kerja ini tidak mengatur bagaimana bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang akan di pakai apabila terjadi perselisihan, jalur non litigasi seperti bipartite bisa menjadi alternatif untuk menyelesaikan perselisihan, namun apabila jalur non litigasi tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi maka dapat memilih jalur Litigasi yaitu PHI.

3.2.2 Litigasi

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Seperti penyelesaian Bipartit dapat dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Sebagai upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.⁷² Namun apabila penyelesaian jalur non litigasi tidak dapat dicapai, maka di tempuh jalur litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut PHI.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 UU PPHI 1, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai

⁷² Ibid., hlm. 179

hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷³

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.⁷⁴

Untuk pertama kalinya pengadilan hubungan industrial akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Adapun di kabupaten/kota terutama yang padat industry, berdasarkan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri. Kompetensi Pengadilan Negeri berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 1986 adalah perkara perdata dan perkara pidana. Terhadap perkara perdata yang masuk ke Pengadilan Negeri, hakim hanya memutuskan sesuai dengan yang dituntut oleh penggugat. Tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihan hubungan industrial adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan cabang dari bidang ilmu perdata. Prinsip dari norma hukum Perdata adalah bersifat mengatur, dalam arti hukum pihak-pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausul perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan kesopanan yang ada di masyarakat.⁷⁵

Putusan PHI yang bersifat final adalah mengikat bagi para pihak dan para pihak wajib menjalankan putusan tersebut, dalam hal penyelesaian wanprestasi perjanjian kerja pihak pemberi kerja berkewajiban untuk menjalankan prestasi serta membayar ganti kerugian, apabila pihak pemberi kerja tidak menjalankan putusan tersebut maka dilakukan sita jaminan harta kekayaan milik pemberi kerja

⁷³ *Ibid*

⁷⁴ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hlm. 195

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 196

untuk diberikan kepada pekerja sebagai biaya pemenuhan prestasi yaitu upah dan ganti kerugian.

Dalam Perjanjian Kerja Perusahaan Ellite Corporation, tidak memuat klausula mengenai penyelesaian apabila terjadi sengketa atau permasalahan diantara para pihak. Namun Perjanjian Kerja ini tetap sah karena telah memenuhi syarat sahnya Perjanjian Kerja walaupun tidak mengatur tentang penyelesaian sengketa, oleh karena itu jika terjadi perselisihan atau sengketa maka merujuk pada Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 UU PPHI yaitu para pihak wajib menyelesaikan sendiri perselisihan diantara mereka secara musyawarah untuk mufakat terlebih dahulu, paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan tidak tercapai mufakat atau penyelesaian maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, serta menentukan lembaga yang akan menyelesaikan perselisihan mereka (mediasi, konsilisasi atau arbitrase) apabila jalur non litigasi tidak menyelesaikan sengketa diantara para pihak maka dapat menempuh jalur litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB 4 PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Sanksi atau akibat hukum bagi pihak yang melakukan wanprestasi adalah pemenuhan prestasi serta membayar ganti kerugian, dalam hal yang melakukan wanprestasi adalah pemberi kerja yaitu tidak membayar atau telat membayar upah maka sanksinya berupa tetap membayar upah dan membayar ganti kerugian, ganti kerugian tersebut dapat berupa sanksi denda yaitu apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari pembayaran upah, perusahaan wajib membayar sanksi keterlambatan yakni sebesar 5 % dari gaji untuk tiap hari keterlambatan. Diatas hari kedelapan, sanksi keterlambatan menjadi 1% hari keterlambatan. Apabila sesudah satu bulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar tambahan upah, perusahaan diwajibkan membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.
2. Bentuk penyelesaian sengketa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial ada 2 (dua) yaitu litigasi dan non litigasi , sebelum menempuh jalur litigasi, para pihak yang bersengketa terlebih dahulu menempuh jalur non litigasi, jalur ini dapat berupa bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase, namun apabila jalur non litigasi tidak menyelesaikan perselisihan yang ada maka permasalahan tersebut dapat dibawa ke jalur litigasi yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dan apabila PHI telah mengeluarkan putusan yang bersifat final maka harus di penuhi oleh para pihak, jika pihak yang melakukan wanprestasi yaitu pemberi kerja tidak mematuhi dan menjalankan putusan maka dilakukan sita jaminan untuk membayar upah sebagai pemenuhan prestasi serta ganti kerugian.

4.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat disumbangkan adalah :

1. Klausula dalam perjanjian kerja hendaknya dilengkapi dengan pasal yang mengatur tentang sanksi apabila pemberi kerja tidak membayar upah, serta sanksi apabila para pihak melakukan wanprestasi.
2. Klausula dalam perjanjian kerja hendaknya dilengkapi juga dengan pasal yang mengatur tentang pilihan penyelesaian sengketa yang dipilih untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, karena dalam contoh perjanjian kerja disini tidak diatur bagaimana peraturan apabila para pihak wanprestasi dan tidak diatur pula bagaimana bentuk penyelesaian sengketa yang dipilih. Diutamakan menggunakan penyelesaian secara non litigasi yaitu mediasi agar hubungan baik antara pemberi kerja dan pekerja tersebut tetap terjaga, serta melindungi nama baik perusahaan tersebut.

DAFTAR BACAAN

A. Buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Djulmiaji, 2001, *F.X. Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, RajaGrafindo.
- Djumialdji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bina Aksara.
- Gunawan Widjaja, 2005, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta, RajaGrafindo
- Hadi Setia Tunggal, 2014, *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Haravindo
- Hadi Setia Tunggal, 2014, *Seluk-Beluk Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Haravindo
- Imam Soepomo, 1990, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- J. Sastro, 1993, *Hukum Perikatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo.
- Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia I Edisi Revisi*, Jakarta, RajaGrafindo.
- P.N.H. Simanjuntak, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta, Djambatan.
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Rahmadi Usman, 2013, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Subekti & Tjitrosoedibio, 1996, *Kamus Hukum*, Jakarta, Pradnya Paramita.
- Suharnoko, 2009, *Hukum Perjanjian : Terori dan Analisa Kasus*, Jakarta, Kencana.

Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, visimedia

Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, RajaGrafindo

B. Peraturan Perundang-Undangan

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

C. Internet

<http://gajimu.com/2014/pekerjaan-yanglayak/upah-kerja-/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1.html>

<http://wahyu-apriliyana.blogspot.com/2013/03/hak-kewajiban-pengusaha.html>

<http://dwitaratnasai770.blogspot.com/2013/06/pengantar-hukum-ketenagakerjaan.html>

<http://www.hukumonline.com/2013/12/peraturan-sanksi-pemberi-kerja.html>

<http://www.m.detik.com/news/berita/2015/09/tak-bayar-iuran-wajib-pemberi-kerja-terancam-8-tahun-bui.html>

<http://www.spsitasik.org/2013/09/ketentuan-pidana-dan-sanksi-administratif.html>

<http://www.solusihukumtepat.blogspot.co.id/2014/08/sanksi-pidana-jika-membayar-upah.html>

PERJANJIAN KERJA

No : 15

--Pada hari ini, sabtu, 08-11-2014 (delapan Nopember Duaribuempatbelas) Pukul : 09.00 wib (sembilan waktu indonesia barat)-----

Menghadap kepada saya **ARIEF FIRMANSYAH, Sarjana Hukum, Magister Kenotariatan.** Notaris di Jember, beralamat kantor di Jalan letjend S. Parman nomor 23, Sumbersari, Jember. - dengan dihadiri oleh saksi-saksi yang disebutkan pada bagian akhir Akta ini. -----

Tuan KURNIAWAN FANDI WIJAYA, lahir di Jember pada tanggal 08-11-1984 (delapan nopember seribu sembilan ratus delapan puluh empat), Warga Negara Indonesia, Swasta, bertempat tinggal di Jember, Jalan Raya Bangsalsari No. 28, Rukun Tetangga 01, Rukun Warga 02, Desa Petung, Kecamatan Bangsalsari, pemegang Kartu Tanda Penduduk Provinsi Jawa Timur Kabupaten Jember dengan Nomor Induk Kependudukan (N.I.K) : 12.5611.050575.001.-----

-Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan--- yang selanjutnya disebut ; -----

PIHAK PERTAMA -----

Tuan SURYAWAN, lahir di Jember pada tanggal 10-11-1986 (sepuluh nopember seribu sembilan ratus delapan puluh enam), Warga Negara Indonesia, Swasta, bertempat tinggal di Jember, Jalan Untung suropati No. 10, Rukun Tetangga 01, Rukun Warga 02, Desa Petung, Kecamatan Bangsalsari, pemegang Kartu Tanda Penduduk Provinsi Jawa Timur

Kabupaten Jember dengan Nomor Induk Kependudukan (N.I.K) :
12.5611.050575.212-----

-Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri,
yang selanjutnya disebut ; -----

----- **PIHAK KEDUA** -----

-- Para penghadap dikenal oleh saya , Notaris-----

-Bahwa para Pihak sepakat untuk mengikatkan diri dalam
Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (Kontrak) dengan -
Ketentuan-ketentuan sebagai berikut : -----

----- **PASAL 1** -----

--Bahwa Pihak PERTAMA menerima dan memperkerjakan Pihak---

KEDUA sebagai : -----

- Status : KARYAWAN TETAP
- Jabatan / Unit kerja : KEPALA DIVISI MULTIMEDIA

----- **PASAL 2** -----

1.Bahwa Pihak KEDUA bersedia menerima dan melaksanakan ---
tugas dan tanggung jawab tersebut serta tugas-tugas ----
lain yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA dengan sebaik----
baiknya dan rasa tanggung jawab . -----

2.Pihak KEDUA bersedia tunduk dan melaksanakan seluruh ---
ketentuan yang telah diatur baik dalam Pedoman Peraturan
dan Tata Tertib Karyawan maupun ketentuan lain yang ----
menjadi Keputusan Managemen Perusahaan. -----

3.Pihak KEDUA bersedia menyimpan dan menjaga kerahasiaan--

baik dokumen maupun informasi milik Pihak Pertama dan --
tidak dibenarkan memberikan dokumen atau informasi yang
diketahui baik secara lisan maupun tertulis kepada -----
pihak lain. -----

4. Waktu kerja Pihak KEDUA adalah 10 (sepuluh) jam
sehari dengan istirahat 1 (satu) jam setiap hari-----
dan memperoleh hak istirahat mingguan selama Satu (1)
hari dalam seminggu. -----

5. Pihak KEDUA bersedia bekerja melebihi waktu yang telah--
ditetapkan apabila diperlukan oleh Pihak PERTAMA . -----

6. Pihak KEDUA bersedia ditempatkan dimana saja apabila ---
sewaktu-waktu ditugaskan oleh Perusahaan atau Pihak ----
PERTAMA . -----

7. Pihak KEDUA bertanggung jawab penuh terhadap inventaris-
atau peralatan kerja yang diberikan oleh Pihak PERTAMA--
dan wajib menjaganya dengan sebaik mungkin. -----

PASAL 3

--Bahwa selama Kontrak berlangsung Pihak PERTAMA dapat ---
memutuskan hubungan kerja dengan Pihak KEDUA secara -----
sepihak apabila ternyata : -----

1. Pihak KEDUA melakukan pelanggaran dari ketentuan pasal--

2 Akta Kerja ini setelah sebelumnya mendapat teguran---
peringatan secara patut sesuai dengan prosedur dan -----
ketentuan perusahaan . -----

2. Pihak KEDUA tidak dapat menjalankan tugas, target atau--
sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh Pihak PERTAMA.-

3. Pihak KEDUA terlibat baik secara langsung maupun tidak--
langsung dalam tindak pencurian dan atau penggelapan ---
harta / aset perusahaan maupun tindak kejahatan yang----
diancam dengan Hukuman Pidana dan atau Hukum Perdata ---
Republik Indonesia. -----

4. Pihak PERTAMA dalam hal ini Perusahaan berada dalam ----
situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan lagi untuk -
memperkerjakan Pihak KEDUA akibat memburuknya kinerja --
Perusahaan. -----

5. Pihak KEDUA tidak hadir bekerja selama 7 (tujuh) hari--
berturut-turut tanpa pemberitahuan dan atau keterangan--
dengan bukti yang sah. -----

----- **PASAL 4** -----

1. Pihak KEDUA berhak atas upah/gaji dari pekerjaan yang---
dilakukannya dari Pihak PERTAMA sebagai berikut : -----

- Gaji Pokok : Rp. 1.200.000,-
- Tunjangan Umum : Rp. 500.000,-
- Tunjangan Pengobatan : Rp. 100.000,-

2. Pihak KEDUA berhak atas insentif pada setiap bulan ----
sebesar 2,5% dari income dan pendapatan perusahaan

3. Pihak Kedua berhak atas uang makan sebesar Rp.7500,-
perhari sesuai jumlah kehadiran/presensi. -----

4. Pihak KEDUA berhak atas insentif sebagai pengganti hari-
libur sebesar Rp.5000/jam

perhari apabila Perusahaan memerlukan untuk masuk dan --
bekerja oleh sebab tuntutan schedule kerja dilapangan. -

----- PASAL 5 -----

--Bahwa Pihak PERTAMA wajib membayarkan upah / gaji kepada Pihak KEDUA sebagaimana tersebut pada pasal 4 ayat 1,2,3,- dan 4 yang dilaksanakan perbulan sesuai dengan ketentuan-- nama Perusahaan dengan tidak mengesampingkan kondisi----- kondisi tertentu yang mungkin terjadi dimana Pihak PERTAMA membutuhkan kerjasama dan kesadaran Pihak KEDUA demi ----- kesinambungan perusahaan. -----

----- PASAL 6 -----

- 1.Akta Perjanjian ini berlaku sejak tanggal 10-11-2014 (sepuluh nopember duaribu empatbelas)
- 2.Akta Perjanjian Kerja ini dapat dibatalkan dan atau --- menjadi tidak berlaku antara lain karena : -----
 - a.Jangka waktu yang diperjanjikan sebagaimana tersebut-- dalam ayat 1 telah berakhir . -----
 - b.Diakhiri oleh kedua belah pihak walaupun jangka ----- waktu belum berakhir .-----
 - c.Dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Pihak ----- PERTAMA karena hal-hal sebagaimana diatur dalam ----- Pasal 3 Surat Perjanjian Kerja ini . -----
 - d.Pihak PERTAMA tidak berkewajiban untuk memberikan----- uang pesangon, uang jasa, atau ganti kerugian ----- apapun kepada Pihak KEDUA setelah berakhirnya masa---- kerja untuk waktu tertentu (Kontrak) . -----
 - e.Pihak KEDUA wajib mengembalikan seluruh inventaris---- atau sarana dan prasarana milik Pihak PERTAMA dalam---

keadaan baik serta menyelesaikan seluruh tanggung ----
yang diemban Pihak KEDUA kepada Pihak PERTAMA pada----
saat berakhirnya masa kerja waktu tertentu -----
(Kontrak) dan atau berakhirnya hubungan kerja. -----

----- **PASAL 7** -----

1. Akta Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (Kontrak)--
ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ---
dengan tanpa ada pengaruh dan atau paksaan dari siapapun
serta mengikat kedua belah pihak untuk mentaati dan ----
melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. -----
2. Apabila dikemudian hari Akta Perjanjian Kerja ini -----
ternyata masih terdapat hal-hal yang sekiranya -----
bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan -----
Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan atau -----
perkembangan Peraturan Nama Perusahaan, maka akan di----
adakan peninjauan dan penyesuaian atas persetujuan -----
keduabelah pihak. -----

-Demikian Akta Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu -----
(Kontrak) ini dibuat dan di selesaikan di Jember, pada
Sabtu, 08-11-2014 (delapan Nopember Duaribueempatbelas) Pukul
: 09.00 wib (sembilan waktu Indonesia Barat) yang tersebut
pada bagian awal Akta ini dengan di hadiri-
oleh : -----

- **Nona IKA PURWANTI**, lahir di Banyuwangi, pada tanggal --
duapuluh satu Januari tahun seribu sembilanratus -----
delapanpuluh lima (21-01-1985), Karyawan Notaris, ----

bertempat tinggal di Jember, di Jalan Jawa 19, -----
Sumpersari Jember, Kartu Tanda Penduduk dengan nomor :-
3509216101850002 ; -----

- **Tuan KHAFID SETIAWAN**, lahir di Banyuwangi, pada -----
tanggal sembilanbelas Mei tahun seribu sembilanratus---
delapanpuluh sembilan (19-05-1989), Karyawan Notaris--
bertempat tinggal di Banyuwangi, di Dusun Seneporejo,--
Kecamatan Siliragung, pemegang Kartu Tanda Penduduk ---
dengan nomor : 3510221905890008 ; -----

Keduanya pegawai Notaris dan bertempat tinggal di Jember.-
-- Segera setelah saya, Notaris bacakan Akta Perjanjian---
Kerja untuk Waktu Tertentu (Kontrak) ini kepada para ---
penghadap dan para saksi, maka segera akan ditandatangani-
oleh para penghadap dan saksi-saksi dan akhirnya oleh saya
Notaris. -----

-- Minuta Akta ini telah ditandatangani dengan sempurna --

Pihak Pertama

Pihak Kedua

KURNIAWAN FANDI WIJAYA

SURYAWAN

Saksi I

Saksi II

IKA PURWANTI

KHAFID SETIAWAN

NOTARIS

ARIEF FIRMANSYAH, SH., Mkn.

-- Diselesaikan t a n p a coretan, t a n p a gantian --
t a n p a tambahan. -----

DIBERIKAN SEBAGAI SALINAN YANG SAMA BUNYINYA

Jember, 8 Nopember 2014

Saya Notaris diatas,

ARIEF FIRMANSYAH, SH., Mkn.
NOTARIS JEMBER

