

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian PT Yogma Wijayakusuma

PT Yogma Wijaya Kusuma merupakan perusahaan penyedia jasa konstruksi yang bergerak di bidang perencanaan atau pelaksanaan dan pengawasan infrastruktur sarana dan prasarana fisik untuk kepentingan masyarakat dan keselamatan masyarakat pengguna bangunan tersebut.

Jasa pekerjaan konstruksi yang diberikan oleh PT Yogma Wijaya Kusuma sendiri merupakan keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya, untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lain.

B. Pengertian Pekerja

Ada banyak pengertian mengenai pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian yang telah dijelaskan dalam Undang-undang mengenai pengertian

dari pekerja maka pengertian tersebut mengandung 2 unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah dalam bentuk lain.³

Pengertian pekerja sendiri berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan. Dalam hubungan antara PT Yogma Wijaya Kusuma dengan pekerja adalah bahwa PT Yogma Wijaya Kusuma sebagai perusahaan penyedia jasa konstruksi membutuhkan pekerja dengan sistem kontrak.

C. Pengertian Tentang Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak

menurut Pasal 1 angka (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴

Dari bunyi Pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

³ Manimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan saut é pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, hal.13

⁴ Nusa Aulia, 2007, *Himpunan Peraturan Perundang undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*.

- a) Ada orang dibawah pimpinan orang lain
- b) Penunaiian kerja
- c) Dalam waktu tertentu
- d) Adanya upah

Dalam perjanjian kerja biasa dibagi menjadi 2 macam yaitu perjanjian kerja dengan sistem kontrak dan perjanjian kerja yang permanen, sesuai dengan apa yang menjadi pokok pembahasan maka disini yang akan dibahas adalah mengenai perjanjian kerja dengan sistem kontrak atau biasa disebut perjanjian kerja waktu tertentu.

berdasarkan pasal 56 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu yaitu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali selama satu tahun.⁵

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.

⁵ 2009, *Himpunan peraturan perundang-undangan*, Jakarta.

- c) Pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.⁶
- d) Pekerja harian lepas

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan PKWT hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan dalam pekerjaan yang bersifat tetap.⁷

PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. tujuannya adalah untuk memberi kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi selain itu hal ini dilakukan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Selain itu isi dari perjanjian kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

D. Pengertian Tanggung Jawab Hukum

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan. Dalam kamus hukum tanggung

⁶ *Ibid hal 110*

⁷ *Ibid*

jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan padanya.⁸

Menurut Titik Triwulan pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabakan.⁹

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu :¹⁰

1. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intertional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
2. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort lilability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*interminglend*).
3. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*stirck liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan

⁸ Andi Hamzah, 2005, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia

⁹ Titik Triwulan dan Shinta Febrian, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, hal. 48

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, hal. 503

kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

E. Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak

Pihak-pihak dalam perjanjian kerja dengan sistem kontrak dibedakan antara pihak PT Yogma Wijaya Kusuma dengan pekerja.

1. Pihak pekerja yaitu orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan pendapatan atau upah baik itu berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja.
2. Pihak HRD (Human Resorce Departement) PT Yogma Wijaya Kusuma yaitu badan hukum yang melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, mulai dari persiapan yang meliputi rekrutmen tenaga kerja, dan seleksi tenaga kerja serta membuat perjanjian kerja untuk pekerja.

Jadi dalam hal ini , perjanjian kerja dengan sistem kontrak antara PT Yogma Wijaya Kusuma dengan pekerja sebagai pihak pekerja adalah orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan pendapatan dari hasil kerja mereka berupa pendapatan atau upah dari PT Yogma Wijaya Kusuma. Sedangkan pihak HRD (Human Resorce Departement) PT Yogma Wijayakusuma adalah pihak yang mengadakan perjanjian kerja dengan sistem kontrak antara PT Yogma Wijaya Kusuma dengan pekerja.

F. Perjanjian antara PT Yogma Wijayakusuma dengan Pekerja dalam Melakukan Pekerjaan dengan Sistem Kontrak .

Perjanjian kerja dengan sistem kontrak yang dilakukan oleh PT Yogma Wijaya Kusuma adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Perjanjian ini dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja dengan perusahaan, dalam jangka waktu tertentu. perjanjian yang telah disepakati tersebut akan dianggap sah apabila kedua belah pihak menyetujui tanpa adanya paksaan.

Isi kesepakatan telah dituangkan dalam perjanjian oleh pihak HRD PT Yogma Wijaya Kusuma dan harus ditaati oleh pekerja. Perjanjian kerja yang dilakukan antara kedua belah pihak melahirkan hubungan hukum setelah adanya kesepakatan yang ditandai dengan penandatanganan perjanjian kerja dengan sistem kontrak. Jadi, antara pihak pekerja dengan PT Yogma Wijaya Kusuma tersebut terjadi hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan ditaati kedua pihak.

Kedua pihak harus mematuhi peraturan yang telah ditentukan, jika salah satu pihak melakukan kesalahan karena tidak dipenuhinya hak dan kewajiban maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan wanprestasi dan jika salah satu pihak karena kesalahannya melanggar peraturan maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan perbuatan melawan hukum.

G. Hubungan Hukum antara PT Yogma Wijayakusuma dengan Pekerja dalam Sistem Kontrak

Hubungan hukum timbul setelah adanya kesepakatan antara para pihak untuk melakukan perjanjian kerja menurut Pasal 1338 KUHPerdara yang

berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”. Dalam hal ini hak dan kewajiban pekerja dihadapkan dengan hak dan kewajiban dari pihak perusahaan yaitu PT Yogma Wijaya Kusuma.

Apabila salah satu pihak tidak mendapat hak atau tidak melakukan kewajiban maka pihak tersebut dapat dikatakan wanprestasi dan dapat dimintakan pertanggung jawabannya. Selain itu, apabila salah satu pihak dalam perjanjian kerja dengan sistem kontrak tidak mentaati peraturan yang berlaku, maka dapat dimintakan pertanggung jawaban atas dasar perbuatan melawan hukum.

H. Peraturan yang Mengatur Perjanjian Kerja di PT Yogma Wijaya Kusuma

Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

Perjanjian Kerja yang diberlakukan di PT Yogma Wijaya Kusuma mengacu pada Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu PT Yogma Wijaya Kusuma diatur dalam **Nomor : 007/YWK/PKWT/VII/2020**

a) Kesepakatan

Kesepakatan yang diberlakukan oleh PT Yogma Wijaya Kusuma mengacu pada Pasal 1320 ayat (1) KUHPer yaitu bahwa kesepakatan dibuat atas persetujuan antara kedua belah pihak yaitu HRD PT Yogma Wijaya Kusuma dengan pekerja, kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian, sebagai syarat perjanjian kesepakatan harus diberikan secara bebas. Apabila seseorang yang tidak cakap melakukan perjanjian maka perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan.

b) Hubungan Hukum

Hubungan hukum para pihak dalam suatu perjanjian kerja dengan sistem kontrak antar perusahaan dan pekerja yaitu bahwa ketika melakukan suatu perjanjian, ada hak dan kewajiban yang melekat masing-masing pihak yang harus dilaksanakan supaya perjanjian tersebut terlaksana, bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satu pihak berjanji untuk mengikatkan diri kepada pihak lain, perjanjian tersebut berisikan janji yang sebelumnya telah disetujui, yaitu berupa hak dan kewajiban yang melekat pada para pihak yang membuatnya dalam bentuk

tertulis maupun lisan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara .

c) Hak dan Kewajiban Dalam Perjanjian Kerja

i. Hak dan Kewajiban Pekerja

- a. Hak memperoleh upah
- b. Hak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial
- c. Hak memperoleh keselamatan kerja
- d. Wajib menaati tata tertib

ii. Hak dan Kewajiban Pengusaha

- a. Hak mendapatkan tenaga atau jasa karyawan
- b. Berhak membuat peraturan
- c. Wajib membayar upah
- d. Wajib memberikankesejahteraan sosial pada buruh
- e. Wajib memberikan keselamatan kerja pada buruh

d) Tanggung Jawab Hukum menurut Perbuatan Wanprestasi

PT Yogma Wijaya Kusuma memberikan sanksi yang tegas apabila ada pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan . Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasi masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Namun ada kalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik karena adanya wanprestasi yang dilakukan oleh salah pihak. Salah satu contohnya adalah pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak mematuhi apa yang sudah diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

e) Tanggung Jawab Hukum menurut Perbuatan melawan Hukum

PT Yogma Wijaya Kusuma Menerapkan sanksi yang tegas apabila ada pekerja yang melanggar peraturan yang berlaku diperusahaan. Perbuatan melawan hukum sendiri diatur dalam Pasal 1365 KUHPer, yang berbunyi "*Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut*". perbuatan melawan hukum apabila perbuatan itu bertentangan dengan hukum pada umumnya. Hukum bukan saja berupa ketentuan-ketentuan undang-undang, tetapi juga aturan-aturan hukum tidak tertulis, yang harus ditaati dalam hidup bermasyarakat. Kerugian yang ditimbulkan harus disebabkan oleh perbuatan yang melawan hukum itu; antara lain kerugian-kerugian dan perbuatan itu harus ada hubungannya yang langsung; kerugian itu disebabkan karena kesalahan pembuat. Kesalahan adalah apabila pada pelaku ada kesengajaan atau kealpaan (kelalaian).

Oleh karena itu tanggung jawab hukum yang diberlakukan oleh PT Yogma Wijaya Kusuma apabila ada pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum maka Kedua belah pihak sepakat apabila salah satu pihak melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan maka dapat dituntut ke pengadilan.

I. Hak dan Kewajiban Masing-masing Pihak

Hubungan hukum yang terdapat dalam sebuah perjanjian selanjutnya melahirkan hak dan kewajiban yang mengikat dan harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Adapun hak bagi pekerja sebagai berikut :

a. Hak mendapat upah/gaji

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji.¹¹

b. Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaanya

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.

d. Kesempatan dan perlakuan yang sama

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

¹¹ F.X.Djumaldji,1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, hal.40

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh antara lain:

- a. Pekerja wajib mencurahkan waktu, perhatian, dan keahliannya .
- b. Pekerja wajib memiliki disiplin kerja, dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada Perusahaan.
- c. Pekerja bertanggungjawab atas keamanan barang milik perusahaan.
- d. Pekerja wajib mengajukan surat permohonan berhenti bekerja
- e. Pekerja wajib mematuhi semua ketentuan yang berlaku di Perusahaan (terlampir).
- f. Pekerja memiliki jatah libur/cuti selama 2 hari setiap bulannya
- g. Pekerja berhak untuk mendapat pembayaran upah.

Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

Hak perusahaan antara lain yaitu :

- a) Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja Bersama ataupun kesepakatan khusus antar mereka.
- b) Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.¹²

Kewajiban perusahaan antara lain yaitu :

- a) Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh

¹² <https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan>, akses 23 Oktober 2020

- b) Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja
- c) Memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pengawasan perusahaan
- d) Memberitahukan dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengalaman alat pelindung diri dan cara sikap kerja
- e) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja
- f) Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.¹³

J. Peraturan yang Berlaku dalam Perusahaan PT Yogma Wijaya Kusuma

PT Yogma Wijaya Kusuma mempunyai Peraturan yang berlaku dalam Perusahaan. Peraturan Perusahaan sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peratran perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Peraturan perusahaan tersebut disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan yang ada didalamnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha

¹³ *Ibid.*

- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan¹⁴

Berdasarkan karakteristiknya pekerja memiliki beberapa perbedaan. Kadang ada yang memiliki sifat keras, rajin, perbedaan kultur dan budaya. Semua itu bisa dipenuhi dengan pembuatan peraturan perusahaan. Umumnya peraturan perusahaan yang dimiliki akan perbedaan satu dengan lainnya. Tentu saja hal ini berkaitan erat dengan tempat perusahaan berdiri atau dikarenakan perbedaan tujuan perusahaan.

Salah satunya peraturan yang ada di PT Yogma Wijaya Kusuma. Perusahaan ini mewajibkan pekerjanya berpakaian rapi dan safety karena berkaitan dengan pekerjaan dilapangan sehingga harus menggunakan pakaian seragam yang aman dan nyaman serta menggunakan helm pelindung dan sepatu khusus untuk menghindari apabila terjadi kecelakaan kerja. Sama halnya dengan apabila mereka berada di kantor dituntut untuk berpakaian rapi jika ada meeting dengan klien.

Jadi secara umum dimaknai bahwa peraturan perusahaan adalah sebuah pedoman bagi tata kelola suatu perusahaan khususnya yang berhubungan dengan hubungan kerja/ hubungan industrial. Pedoman ini

¹⁴ Bernadetha Aurelia Oktavira, S.H, “ akibat jika peraturan perusahaan tidak disahkan oleh menaker”, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e2676c79ae62/akibat-jika-peraturan-perusahaan-tidak-disahkan-oleh-menaker/#:~:text=Pengertian%20peraturan%20perusahaan%20menurut%20Pasal,kerja%20dan%20tata%20tertib%20perusahaan.&text=jangka%20waktu%20berlakunya%20peraturan%20perusahaan> (diakses pada 22 Januari 2021, pukul 10.03)

digunakan perusahaan untuk menelaraskan kehidupan perusahaan guna mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Pedoman ini juga digunakan supaya kehidupan perusahaan dan kegiatan perasionalnya berjalan dengan baik. Tentu saja jika pedoman yang diberlakukan dipatuhi maka akan meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan dan konflik. Seperti yang diketahui konflik dan kecelakaan yang terjadi akan menghambat kegiatan operasional perusahaan.¹⁵

K. Proses penyelesaian perkara atau perselisihan melalui usaha perdamaian

Menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pasal 1 ayat (1) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁶

Apabila dalam suatu perusahaan terdapat perselisihan maka upaya yang dapat diusahakan menurut Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat

¹⁵ <https://www.dslalawfirm.com/peraturan-perusahaan-isi-dan-tahapan/>, (diakses pada 22 Januari 2021, pukul 10.28)

¹⁶ Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Penyelesaian melalui tripartit adalah dilakukan dengan cara melibatkan pihak ketiga yang menjadi perantara penyelesaian perselisihan.

Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari:

- a. Lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

Penyelesaian melalui mediasi menurut Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu 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 pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sebagai berikut :

- 1) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

- 2) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- 3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada 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.

Jika perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah maka pihak yang masih merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan/gugatan ke Pengadilan Negeri atau arbitrase hubungan industrial dapat berdasarkan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum, jika ia terbukti bersalah maka ia harus bertanggung jawab menurut keputusan hakim.

L. Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Wanprestasi

Wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), berbunyi: *“Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan Ialai, tetap Ialai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika*

sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”.

Menurut pendapat Salim HS wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur.¹⁷

Tidak dipenuhinya kewajiban oleh debitur disebabkan oleh dua kemungkinan alasan, yaitu :¹⁸

- a) Karena alasan debitur, baik sengaja maupun karena kelalaian
- b) Karena keadaan memaksa di luar kemampuan debitur

Kriteria wanprestasi adalah :

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya.
- b. Melakukan apa yang dijanjikannya, namun tidak sebagaimana dijanjikan.
- c. Melakukan apa yang dijanjikannya tapi terlambat.
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.¹⁹

Dengan aturan yang disebutkan maka sudah menjadi keharusan bagi pihak debitur yang melakukan wanprestasi untuk memenuhi akibat dan sanksi hukum yang berlaku, antara lain²⁰ :

- 1) Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur, atau ganti rugi
- 2) Pembatalan perjanjian atau pemecahan perjanjian
- 3) Peralihan risiko
- 4) Membayar biaya perkara, jika diperkarakan di depan hakim

¹⁷ Salim H.S., *Hukum Kontrak: teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, hal. 98

¹⁸ Abdul Kadir Muhamad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, 1992), hal.302

¹⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa, Jakarta,1979, Cet ke-II, hal 50

²⁰ Subekti, 1970, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Pembimbing Masa, hal.45

Sehubungan dengan hal itu, ganti kerugian yang dapat dituntut atas dasar wanprestasi berupa :

- a. biaya, yaitu kerugian berupa biaya-biaya konkret yang telah dikeluarkan;
- b. rugi, yaitu kerugian yang sebenarnya menimpa harta bendanya;
- c. bunga, yaitu keuntungan yang akan diperolehnya seandainya pihak debitur tidak lalai.

M. Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum

Perbuatan melawan hukum sudah di kenal oleh manusia sejak manusia mulai mengenal hukum. Karena itu, tindakan dan karenanya ketentuan hukum tertua di dunia ini, meskipun pengakuan tentang perbuatan melawan hukum sebagai suatu cabang hukum yang berdiri sendiri masih relative baru.

Menurut Munir Fuady perbuatan melawan hukum adalah Sebagai suatu kumpulan dari prinsip-prinsip hukum yang bertujuan untuk mengontrol atau mengatur perilaku bahaya, untuk memberikan tanggung jawab atas suatu kerugian yang terbit dari interaksi sosial, dan untuk menyediakan ganti rugi terhadap korban dengan suatu gugatan yang tepat.²¹

Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan *“Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.”* Unsur-unsur perbuatan melawan hukum yaitu :

²¹ Munir Fuady, A, 2014, Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum, Kencana Prenada Group, Jakarta, hlm. 217.

- 1) Adanya tindakan atau perbuatan
- 2) Perbuatan harus melawan hukum
- 3) Pelakunya mempunyai unsur salah
- 4) Tindakan atau perbuatan tersebut menimbulkan kerugian²²

Perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh debitur, maka debitur diharuskan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

N. Ganti Kerugian

Pasal 1243 KUHPerdara mengatur mengenai ganti rugi yang berbunyi *“Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan Ialai, tetap Ialai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”*

Ganti kerugian adalah suatu kewajiban yang dibebankan kepada orang yang telah bertindak melawan hukum dan menimbulkan kerugian pada orang lain karena kesalahannya. Untuk mendapatkan ganti rugi berdasarkan perbuatan melawan hukum. Maka syarat yang harus dipenuhi adalah :²³

- a) Adanya perbuatan
- b) Perbuatan tersebut melawan hukum

²² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 4.

²³ <http://www.legalakses.com/gugatanganti-rugi-karena-pmh/>, diakses, tanggal 26 Oktober 2020, 14.00 WIB.

- c) Adanya kesalahan
- d) Adanya kerugian
- e) Adanya hubungan sebab akibat (kualitas) antara perbuatan melawan hukum dan kerugian.

Pemutusan perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau sering disebut dengan istilah kontrak, sering kali terjadi dalam praktek dunia perusahaan konstruksi . Pemutusan tersebut dapat terjadi karena kehendak pengusaha maupun atas kehendak buruh yang bersangkutan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pihak yang memutuskan perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan berakhir wajib untuk membayar ganti rugi sebesar upah buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Kemudian dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Ketentuan tersebut ada pada Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

O. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan-peraturan Undang-Undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam praktik dan secara yuridis disebabkan oleh:

1. Pekerja meninggal dunia, Bagi ahli waris Pekerja Kontrak, berdasarkan Pasal 62 UU 13 Tahun 2003 tidak berhak atas ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, berakhir jangka waktunya, maka berakhirilah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja secara hukum.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain penyebab berakhirnya perjanjian yang dipancangkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja juga dapat berakhir apabila kedua belah pihak antara PT Yogma Wijayakusuma dan pekerja sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja. Hal ini secara tegas terlihat dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”. Persetujuan tersebut pada praktiknya dapat diwujudkan dalam bentuk Perjanjian Bersama antara PT Yogma Wijaya Kusuma dan Pekerja yang sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja antara keduanya.

Berakhirnya perjanjian atas dasar persetujuan pengusaha dan pekerja sesuai prinsip dalam Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara yang menggariskan bahwa perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak. Pihak yang menarik perjanjian secara sepihak diklasifikasi sebagai wanprestasi memenuhi perjanjian. Kutipan Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara sebagai berikut “Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”. Dalam hal kesepakatan/persetujuan untuk mengakhiri perjanjian telah memenuhi unsur pasal 1320 KUHPerdara dalam arti tidak terdapat paksaan, kekhilafan atau penipuan, maka kesepakatan/persetujuan tersebut akan pengakhiri perjanjian kerja.²⁴

²⁴ <https://almaududi.com/2019/01/10/bagaimana-berakhir-nya-perjanjian-kerja/>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2020, pukul 14.15 WIB