

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DENGAN PERJANJIAN SECARA LISAN DI UD ABBAD JAYA SIDOARJO

Adeline Angelina Pajuk

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
adelinapajuk16040704070@mh.s.unesa.ac.id

Emmilia Rusdiana

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
emmiliarusdiana@unesa.ac.id

Abstrak

Perjanjian kerja secara lisan merupakan perjanjian yang didasarkan kepercayaan antara pemberi kerja dan pekerja. Namun dalam implementasinya, perjanjian tersebut memicu terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak. Seperti halnya, hak yang didapatkan oleh pekerja UD Abbad Jaya. Dalam perjanjiannya dijanjikan mendapatkan upah sebesar RP 2.500.000 per bulan secara tepat waktu. Akan tetapi adanya kekeliruan dalam pemenuhan perjanjian kerja oleh pihak UD Abbad Jaya hanya memberikan upah Rp 2.000.000 per bulan. Hal ini menyebabkan terjadinya perselisihan hak antara pekerja dengan pemberi kerja di UD Abbad Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi hukum atas perjanjian kerja secara lisan antara pemberi kerja dan pekerja dan untuk mengetahui upaya hukum pekerja atas pendekatan perundang-perundangan dan konsep serta data dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil pembahasan menyatakan, implementasi perjanjian lisan oleh UD Abbad Jaya yang memberikan upah kurang dari yang diperjanjikan dan perjanjian lisan itu adalah batal demi hukum karena upah dibawah UMK Kabupaten Sidoarjo. Perjanjian lisan hanya untuk PKWTT dan bukan untuk PKWT. Sesuai Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, UD Abbad Jaya wajib membuat perjanjian secara tertulis dan hak jalur non-litigasi dilakukan dengan cara bipartit dan mediasi. Jika bipartit berhasil maka dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan. Apabila gagal, maka dilakukan mediasi dan ditengahi oleh mediator yang ditunjuk Disnaker Sidoarjo. Apabila gagal, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis untuk syarat berperkara ke jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Kata kunci: Perjanjian lisan, Pekerja, Perselisihan.

Abstract

A verbal contract is an agreement that is based on trust between an employer and labor. The implementation of an agreement is able to set off disputes between each party. In the contract, an employer pledge to pay a wage in the amount of Rp 2.500.000 per month on time. Though, an employer disowns to pay for the amount as a promise and spends Rp 2.000.000 per month. It set disputes over rights among laborers and employers. This research focuses to see a legal implementation of the work verbal agreement between the employer and labor and discover the legal remedies for labor. This research uses sociological juridic based on a constitution and concepts. Each data analysis uses a descriptive and qualitative method. The results of the discussion, implementation of the verbal agreement by employer-provided pays less than promised and a verbal agreement was null and void as wages were below the average wages in Sidoarjo. A verbal contract only can be used for PKWTT, not for PKWT. According to Article 57 of Labor Laws, an employer shall make an agreement in writing and register it to Manpower Ministry. Legal remedies for non-litigation of disputes are solved by bipartite and mediation. If bipartite is a success, then a joint agreement is drawn up and noted to the court. If it fails, mediation is vital by assigning a mediator by Manpower Ministry in Sidoarjo. If it is unsuccessful, a mediator issues a written reference for litigation to the Industrial Relations Court.

Keywords: Verbal Agreement, Labor, Disputes.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang memiliki populasi penduduk dengan jumlah

terbanyak di dunia. Indonesia dalam pembukaan konstitusi atau Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945 (kemudian disebut UUD NRI 1945) memiliki tujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pembangunan pada dasarnya adalah suatu usaha untuk menunjuk peningkatan taraf hidup menjadi lebih baik. Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, setiap warga negara memiliki atas suatu pekerjaan dengan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan (Asyhadie 2008). Untuk melaksanakan apa yang diamanatkan oleh konstitusi tersebut maka kemudian diterbitkan peraturan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberi kerja dengan adanya persaingan bisnis dalam era global akan semakin dituntut untuk menyediakan suatu produk dengan kualitas baik dengan harga yang paling ekonomis. Dalam upaya untuk memenuhi tuntutan tersebut maka pemberi kerja berusaha untuk menggunakan tenaga kerja seefisien mungkin dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Untuk melaksanakan hal tersebut maka pemberi kerja menggunakan opsi melalui pekerja kontrak atau yang dikenal sebagai pekerja waktu tertentu (Djumadi 2006).

Hukum ketenagakerjaan mengenal dua jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (kemudian disebut PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (kemudian disebut PKWTT). PKWT seringkali terjadi masalah dalam hal implementasi yang seringkali menyentuh persoalan mengenai pemenuhan hak pekerja. Pekerja dalam PKWT seringkali berada dalam posisi yang lemah walaupun dalam setiap perjanjian memiliki prinsip kebebasan berkontrak yang artinya memiliki posisi yang sama. Kelemahan pekerja yang terikat dalam PKWT semakin menguat dengan bentuk perjanjian yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis atau dalam bentuk lisan (Asyhadie 2008). Perjanjian yang dibuat dalam bentuk lisan seringkali menyebabkan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja karena dengan bentuk perjanjian lisan tersebut tentu akan sangat sulit untuk dibuktikan keberadaannya. Pembentukan perjanjian kerja ditentukan dalam Pasal 51 sampai Pasal 54 dimana dalam pembuatan surat perjanjian haruslah didasari dari adanya itikad baik sehingga dalam perjanjian

yang dibuat tersebut terdapat keseimbangan hak dan kewajiban diantara para pihak (Djumadi 2006). Dalam praktek implementasi dari PKWT seringkali merugikan pekerja dengan adanya tuntutan target pekerjaan yang sulit dengan fasilitas yang tidak memadai.

Materi muatan mengenai PKWT telah diatur dalam UU 13/2003 yang tercantum dalam Pasal 50-59 dengan perubahan pada UU 11/2020 pada Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, dan Pasal 59. Pada tingkat peraturan pelaksana mengenai PKWT terdapat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP-100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keberadaan perjanjian ini menjadi tanda bagi hubungan yang akan timbul antara pekerja dengan pemberi kerja yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja memiliki definisi yang tertuang dalam Pasal 1 angka 15 yakni hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja akan sah bila kemudian memenuhi syarat yang tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) UU 13/2003 yaitu kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kata sepakat sebagaimana yang tertuang pada poin a dalam membuat suatu perjanjian kerja pada dasarnya dapat dimaknai adanya suatu titik temu antara kehendak para pihak yang kemudian saling mengikatkan diri. Setiap pihak dianggap telah menyatakan persetujuan (*toastemming*) bila pihak tersebut memang menghendaki apa yang telah disepakati. Persetujuan atau sepakat (*toastemming*) pada dasarnya adalah tawaran para pihak yang telah di akseptir (diterima/disambut) oleh pihak lawan. Tawaran dan akseptir merupakan suatu hal yang bertimbal balik (Setiawan 1987). Kesepakatan sebagai akseptir atas tawaran dari para pihak harus didasari atas itikad baik dengan tidak diperbolehkan maupun dibenarkan unsur-unsur yang bersifat memaksa atau menipu. Kesepakatan yang dinyatakan tidak boleh berasal dari suatu kekhilafan, sehingga suatu kesepakatan dapat menjadi tidak sah bila kemudian terdapat kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), penipuan (*bedrog*), dan doktrin penyalahgunaan keadaan. (Setiawan 1987)

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, bentuk perjanjian dapat dibagi dalam dua jenis yaitu dalam bentuk tertulis, sebagai kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam tulisan tertentu serta perjanjian dalam bentuk lisan, dimana para pihak memiliki kesepakatan yang tidak dituangkan dalam bentuk tertulis. Perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis memiliki maksud sebagai alat bukti dalam hal bila terjadi perselisihan kemudian. Perjanjian tertulis dapat memiliki bentuk bebas atau bentuk yang telah ditentukan menurut peraturan perundang-undangan yang bila itu tidak dipenuhi maka akan berakibat batalnya perjanjian. Maka dengan demikian perjanjian yang memiliki bentuk tertulis pada dasarnya tidak hanya berguna sebagai alat bukti tetapi juga untuk menunjukkan terjadinya peristiwa yang dimaksud. Berbeda dalam bentuk perjanjian tidak tertulis atau lisan, dimana elemen utama yang bersifat konstitutif dan mengikat terdapat pada janji yang tertuang dalam kehendak atau maksud yang dinyatakan (Harahap 1992).

Perjanjian yang dibuat secara lisan dapat memiliki daya ikat dan kekuatan hukum diantara para pihak. Dengan adanya pengikatan tersebut maka ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya maka akan terjadi wanprestasi, sehingga perjanjian lisan tetap dapat digunakan sebagai alas hak untuk mengajukan tuntutan atas terjadinya wanprestasi. Wanprestasi dikenal dengan nama lain sebagai ingkar janji. Setiawan berpendapat dalam bidang hukum perdata terdapat tiga bentuk yang menjadi tindakan yang dapat diklasifikasikan sebagai wanprestasi (Harahap 1992) yaitu tidak terpenuhinya prestasi sama sekali, pemenuhan prestasi melewati batas waktu, prestasi dipenuhi dengan cara yang tidak baik;

Perjanjian yang dibuat secara lisan memiliki kekuatan dari adanya asas kebebasan berkontrak yang tertuang dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (kemudian disebut KUHPerdata), dimana dalam Pasal tersebut tertuang pernyataan sebagai berikut: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Keberadaan asas kebebasan berkontrak yang tertuang dalam Pasal 1338 memiliki ruang untuk bertindak secara bebas kepada para pihak untuk melakukan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Untuk membuat atau tidak membuat suatu perjanjian;
- 2) Melakukan perjanjian dengan siapapun;

- 3) Menentukan isi perjanjian, termasuk pelaksanaan maupun persyaratannya, dan;
- 4) Menentukan bentuk perjanjian sesuai yang disepakati baik dalam bentuk tertulis atau lisan.

Walaupun perjanjian lisan dengan menggunakan dasar pada Pasal 1338 KUHPerdata menyebabkan adanya daya ikat, tetapi tidak berarti perjanjian lisan tidak memiliki keterbatasan. Perjanjian secara lisan memiliki keterbatasan dalam dua hal menurut pendapat Niewenhuis yaitu sebagai berikut (Shalih 2016):

- a) Tidak adanya bentuk fisik atau digital dari perjanjian menyebabkan kekuatan mengikat dari perjanjian terbatas pada itikad baik dengan merujuk pada Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata. Asas itikad baik adalah asas yang pelaksanaan isi perjanjian dilaksanakan berdasarkan hanya pada kepercayaan atau keyakinan serta kemauan baik para pihak yang terikat.
- b) Keberadaan keadaan hukum berupa *overmatch* atau *force majeure* (daya paksa) yang menjadi batasan dari daya ikat perjanjian lisan.

Meskipun demikian terdapat pengecualian mengenai perjanjian lisan dalam konteks ketenagakerjaan dengan adanya Pasal 57 ayat (2) yang menyatakan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”

Adapun permasalahan yang diangkat adalah mengenai kesenjangan antara pemberi kerja dan pekerja melalui perjanjian secara lisan yaitu pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya yang sesuai perjanjian, dalam hal ini terjadi pada pekerja di UD Abbad Jaya. Usaha dagang tersebut merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa sablon yang terletak di desa Wedoro Kabupaten Sidoarjo. Usaha dagang ini memiliki 75 orang pekerja yang mana perjanjian yang disepakati antara pemberi kerja dengan pekerja dalam bentuk lisan. Diantaranya terdapat 13 orang pekerja yang mengalami kesenjangan berkaitan dengan perjanjian yang telah disepakati. Kesenjangan-kesenjangan tersebut juga seringkali terjadi antara pemberi kerja dan pekerja seperti halnya para pekerja menuntut hak untuk berpendapat, menuntut

hak-hak upah, hingga hak-hak lainnya yang dirasa tidak adil karena pekerja merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya juga merupakan pekerjaan yang dapat berdampak pada keselamatan maupun kesehatan pekerja.

Permasalahan antara pekerja dengan UD Abbad Jaya terletak pada bentuk perjanjian yang tergolong sebagai perjanjian lisan yang kemudian pemberi kerja tersebut tidak memberikan upah sebagaimana yang diperjanjikan serta tidak memberikan perlindungan keamanan kerja. Persoalan tersebut terlihat dari keluhan-keluhan para pekerja yang tidak ditanggapi oleh pemberi kerja khususnya penurunan upah saat meminta kenaikan upah, tangan pekerja gatal-gatal dikarenakan pekerja tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri), serta tidak adanya jaminan sosial. Hal ini diakibatkan karena isi perjanjian lisan UD Abbad Jaya hanya memuat besaran untuk upah jasa, upah makan, dan hanya jam kerja.

Salah satu faktor utama terjadinya konflik yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja tersebut adalah perjanjian yang didasarkan pada rasa kepercayaan yaitu perjanjian secara lisan. Dimana asas yang berlaku hanya asas kebebasan berkontrak saja. Pada kenyataannya, perjanjian lisan yang didasarkan rasa kepercayaan tersebut menimbulkan wanprestasi atau perselisihan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi hukum atas perjanjian lisan antara UD Abbad Jaya dengan pekerja serta untuk mengetahui upaya hukum pekerja atas implementasi perjanjian lisan UD Abbad Jaya.

METODE

Penelitian dalam istilah sederhana, dapat didefinisikan sebagai 'penyelidikan sistematis terhadap peningkatan jumlah pengetahuan manusia' dan sebagai 'proses' mengidentifikasi dan menyelidiki 'fakta' atau 'masalah' dengan maksud untuk memperoleh wawasan atau menemukan solusi yang tepat untuk itu (Djulaeka and Rahayu 2019). Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan standar ukuran yang telah ditentukan (Arikunto 2002). Sedangkan menurut Sugiyono, metode penelitian adalah cara-cara untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Jhonny

and Efendi 2018). Jadi penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang berproses untuk mempelajari suatu isu hukum dengan menggunakan doktrin hukum, prinsip hukum, dan peraturan perundang-undangan guna untuk menjawab isu hukum tersebut.

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian yuridis sosiologis karena penelitian ini merupakan *law in action* dalam artian mempelajari dan mengamati hukum sesuai dengan apa yang terjadi di kenyataan dalam lingkungan masyarakat (Ali and Heryani 2012). Kesesuaian antara peraturan yang berlaku dengan kenyataan sosialnya. Penelitian ini akan mengambil pembahasan terkait penegakan hukum atas perjanjian lisan antara UD Abbad Jaya dengan pekerja.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini ialah pendekatan secara kualitatif karena pendekatan penelitian kualitatif ini mengacu pada norma hukum yang ada dalam perundang-undangan serta norma-norma yang ada dan berkembang di masyarakat (Ali 2014). Penelitian kualitatif lebih tepat digunakan karena digunakan untuk melihat kenyataan hukum dalam interaksi sosial di masyarakat (Ashshofa 2001). Penggunaan jenis penelitian kualitatif karena untuk mendeskripsikan undang-undang dengan perbuatan yang nyata dilakukan di masyarakat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi yang jelas secara langsung kepada informan atau narasumber mengenai permasalahan yang akan diteliti dengan cara mengajukan pertanyaan atau berdiskusi. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya multitafsir antara peneliti dan narasumber dalam proses selanjutnya. Dokumentasi digunakan sebagai pendukung penelitian ini untuk mendokumentasikan beberapa data seperti data pemberi kerja UD Abbad Jaya yang masih relevan dengan penelitian ini.

Analisis data merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah didapat sebelumnya (Fajar and Achmad 2007). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan menganalisis dan menginterpretasikan data kualitatif yang didapatkan dari data primer dan sekunder.

Pada penelitian ini penulis akan mengkaji penegakan hukum atas perjanjian lisan antara UD Abbad Jaya dengan pekerja yang kemudian di analisa dengan menggunakan teori-teori dan asas-asas yang relevan untuk kemudian dikaitkan konsep perjanjian di Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan perundang-undangan lainnya yang memiliki relevansi terhadap objek permasalahan ini.

HASIL dan PEMBAHASAN

Profil UD Abbad Jaya

Berikut adalah profil UD Abbad Jaya:

Nama	UD Abbad Jaya
Alamat	Jl. Makam VI, Belahan, Wedoro, Waru, Kabupaten Sidoarjo.
Bidang Usaha	Jasa Sablon Alas Kaki
Bentuk Usaha	Bergerak di Bidang Industri
Tahun Pendirian	2015
Jumlah Pekerja	75 Pekerja

Sumber : penulis

Sejarah dan Perkembangan UD Abbad Jaya

UD Abbad Jaya adalah sebuah usaha yang bergerak dalam bidang jasa sablon. UD Abbad Jaya berlokasi di Kabupaten Sidoarjo dengan total 75 pekerja. Pekerja-pekerja yang berada dalam UD Abbad Jaya terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Dahulu nama UD Abbad Jaya bernama Idi Jaya Sablon yang didirikan pada tahun 2015. Idi adalah nama dari pemilik UD Abbad Jaya, beliau merupakan pengagas lahirnya perusahaan UD Abbad Jaya yang bergerak di bidang jasa sablon. Ide tersebut diperoleh beliau dari sebuah pengalamannya saat masih menjadi karyawan disebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa sablon, dengan kemauan yang sangat tinggi dan dengan kerja kerasnya beliau dapat mendirikan UD Abbad Jaya.

Berdasarkan peraturan pemberi kerja maka tenaga kerja atau karyawan UD Abbad Jaya berisikan karyawan tidak tetap, yaitu karyawan yang dipekerjakan untuk waktu tertentu. Jumlah karyawan yang bekerja di UD Abbad Jaya sebanyak 75 karyawan.

UD Abbad Jaya memiliki hari kerja dari hari senin hingga minggu. Jam kerja mengenai karyawan memiliki batas maksimum 23.00 WIB. Sistem kerja yang diterapkan oleh UD Abbad Jaya yaitu menggunakan system Borongan, pekerja akan mendapatkan target harus menyelesaikan beberapa koli dalam sehari.

Penggajian dilakukan pada setiap minggu dan ketentuan penggajian pekerja adalah sebagai berikut:

- Apabila karyawan memenuhi kewajiban bekerja selama satu bulan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan gaji pokok yang diberikan setiap hari. Gaji pokok tersebut akan ditambah dengan tunjangan harian yang diberikan diakhir bulan sebagai bonus karena semangat kerja.
- Apabila karyawan tidak memenuhi kewajiban bekerja tanpa keterangan maka karyawan hanya akan mendapatkan gaji pokok saja tanpa tunjangan harian.

Implementasi Hukum Perjanjian Lisan Antara Pekerja Dengan UD Abbad Jaya

Hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja secara umum telah diatur dalam UU 13 / 2003 dan perubahannya dalam UU 11 / 2020. Namun, dalam banyak kasus terdapat keresahan terutama kepada pekerja kontrak karena seringkali pemberi kerja tidak memberikan upah yang layak serta fasilitas yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya (Soedarmoko 2008).

Pada saat ini terdapat tren dari pemberi kerja untuk menggunakan pekerja kontrak karena dianggap lebih efisien. Penggunaan pekerja kontrak menyebabkan pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk memberikan tunjangan serta jaminan lain yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundangan-undangan seperti tunjangan Pendidikan, tunjangan hari kerja serta jaminan kesehatan, karena pemberi kerja hanya perlu untuk memberikan upah sebagaimana yang telah tertuang dalam kontrak (Soedarmoko 2008)

Bila melihat dari ketentuan peraturan perundang-undangan, keberadaan pekerja kontrak pada dasarnya tidak dilarang. Merujuk pada Pasal 56 UU 13 / 2003 yang telah diubah dalam UU 11 / 2020 bahwa hubungan hukum ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pekerja kontrak pada dasarnya pekerja yang termasuk dalam hubungan kerja PKWTT.

Pekerja kontrak atau pekerja dari perjanjian kerja waktu tertentu dikenal sebagai *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* memiliki dua jalur untuk sampai pada pemberi kerja pengguna tenaga kerja *outsourcing* tersebut, yang pertama adalah terdapat perusahaan yang menyalurkan jasa tenaga kerja

untuk digunakan perusahaan lain, sehingga perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan *outsourcing*. Perusahaan yang menggunakan jasa dari perusahaan *outsourcing* akan memberikan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan pengguna, tetapi tanggung jawab dari pemberdayaan pekerja tersebut berada pada perusahaan *outsourcing*, sehingga perusahaan pengguna hanya membayar biaya yang tertuang pada kontrak kepada perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* akan membayar pekerja yang berada di dalam naungna, kemudian pekerja tersebut akan bekerja pada perusahaan pengguna dengan atas nama dari perusahaan *outsourcing* (Tampongangoy 2013). Ketentuan mengenai perusahaan *outsourcing* yang menyalurkan tenaga kerja diatur dalam Pasal 64 UU 13 / 2003 yang menyatakan:

“Perusahaan dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.”

Meskipun demikian Pasal 64 tersebut telah dihapus dalam UU 11 / 2020. Perusahaan pengguna dapat melakukan perekrutan pekerja PKWT langsung melalui perusahaan *outsourcing*, tanpa adanya campur tangan pihak ketiga. Pekerja *outsourcing* yang direkrut secara langsung oleh perusahaan pengguna akan terikat dengan perjanjian yang sama dimana terdapat batas waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan yang diperjanjikan (Tampongangoy 2013).

Walaupun demikian pekerja kontrak seringkali mengalami masalah dari pemberi kerja yang sewenang-wenang. Perlindungan mengenai pekerja kontrak sebenarnya telah ada dalam UU 13 / 2003. Penerapan mengenai perlindungan hak pekerja tersebut seringkali tidak berlangsung sesuai dengan apa yang telah menjadi ketentuan dalam peraturan perundangan-undangan.

Implementasi perjanjian kerja antara pekerja dengan UD Abbad Jaya dalam implementasi perjanjian yang berupa perjanjian lisan dimana dalam setiap kegiatan pelaksanaannya diatur didalamnya, antara lain mengenai upah kerja, jam kerja, dan upah makan.

Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Pemberi kerja dan pekerja wajib turut serta dalam melaksanakan ketentuan yang ada didalam sebuah perjanjian kerja yang telah disepakati. Kewajiban pekerja adalah hak yang

harus diterima tempat usaha pemberi kerja begitu juga sebaliknya kewajiban pemberi kerja adalah hak yang diterima pekerja. Perjanjian tersebut harus dimuat jelas bahwa para pihak bertanggung jawab atas terpenuhinya serta ditaatinya semua kewajiban.

Perjanjian antara pihak pekerja dengan UD Abbad Jaya dimana didalamnya memuat mengenai hak dan kewajiban pekerja untuk memperoleh upah pada tepat waktu sebesar Rp 2.500.000,00. Hak pemberi kerja ialah memberikan perintah kepada pekerja mengenai tugas pekerja dan memberikan hak bagi pekerja sesuai dengan perjanjian.

Perjanjian atau kontrak merupakan perbuatan hukum dimana dua pihak saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal, yang merupakan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pasal 1338 KUH Perdata menjelaskan mengenai semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan tersebut tidak dapat ditarik Kembali selain dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang dinyatakan cukup oleh undang-undang. Persetujuan-persetujuan tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik. Perjanjian merupakan suatu kesepakatan yang diperjanjikan di antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum. Disamping itu kontrak juga sebagai suatu perjanjian atau serangkaian perjanjian dimana hukum memberikan ganti rugi terhadap wanprestasi dari kontrak tersebut dan oleh hukum implementasi dari kontrak tersebut dianggap merupakan suatu tugas yang harus dilaksanakan.

Dalam ilmu hukum, terdapat beberapa asas atas suatu kontrak, antara lain sebagai berikut:

- a. Asas kontrak sebagai hukum mengatur, merupakan peraturan-peraturan hukum yang berlaku sebagai subjek hukum. Dalam hal ini para pihak dalam suatu kontrak.
- b. Asas kebebasan berkontrak, hal ini merupakan konsekuensi dari berlakunya asas kontrak sebagai hukum mengatur. Dalam suatu kontrak para pihak pada prinsipnya bebas untuk membuat atau tidak membuat kontrak, demikian juga kebebasannya untuk mengatur sendiri isi kontrak tersebut.

- c. *Asas pacts sunt servanda*, merupakan janji yang mengikat, bahwa suatu kontrak dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pihak tersebut secara penuh sesuai isi kontrak tersebut.
- d. Asas konsensual, jika suatu kontrak sudah dibuat maka dia telah sah dan mengikata secara penuh, bahkan pada prinsipnya persyaratan tertulis pun tidak disyaratkan oleh hukum, kecuali untuk beberapa jenis kontrak tertentu yang memang dipersyaratkan untuk tertulis.
- e. Asas obligator, merupakan jika suatu kontrak sudah dibuat, maka para pihak telah terikat tetapi keterikatannya itu hanya sebatas timbulnya hak dan kewajiban semata-mata.

Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Pasal 50 UUK, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Menurut Pasal 51 dan 52 UUK, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja dibuat tanpa kesepakatan atau salah satu / kedua pihak tidak cakap hukum maka dapat dibatalkan. Perjanjian kerja akan otomatis batal demi hukum jika tidak mencantumkan pekerjaan atau pekerjaan tersebut bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Khusus untuk PKWT harus dibuat secara tertulis. Jika tidak, maka perjanjian kerja tersebut dianggap sebagai PKWTT. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UUK.

Meski PKWTT dapat dibuat secara lisan, pemberi kerja tetap harus untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya. Berdasarkan Pasal 63 UUK, surat pengangkatan tersebut minimal harus memuat mengenai beberapa keterangan sebagai berikut:

1. Nama dan Alamat Pekerja
2. Tanggal Mulai Bekerja
3. Jenis Pekerjaan
4. Besarnya Upah

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perjanjian lisan antara pekerja dengan UD Abbad Jaya agar memudahkan bagi proses administrasi pekerja, keperluan pembuktian jika timbul masalah hukum dan juga sebagai pedoman jika terjadi perbedaan pendapat. Jika hanya berupa lisan saja, maka akan rentan terjadi perbedaan pendapat serta perbedaan penafsiran. Timbulnya perbedaan akan sulit untuk melakukan pembuktian karena pemberi kerja maupun pekerja memiliki persepsi masing-masing mengenai perjanjian lisan.

Pasal 1339 KUH Perdata, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh peraturan, kebiasaan atau undang-undang prestasi merupakan isi dari perikatan.

Apabila debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian, hal tersebut dianggap sebagai wanprestasi (Ingkar Janji). Wanprestasi disebut juga cidera janji atau ingkar janji yang berarti tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang telah dibuat antara kreditur dan debitur. Wanprestasi menurut kamus hukum berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Menurut (Fuady 2002), anprestasi atau disebut juga dengan istilah *breach of contract* yang dimaksudkan adalah tidak dilaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimanamestinya yang dibebankan oleh perjanjian terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang disebutkan dalam perjanjian yang bersangkutan. (J Satrio 2001) merumuskan wanprestasi sebagai, " Suatu peristiwa atau keadaan, dimana debitur tidak memenuhi kewajiban prestasi perikatannya dengan baik, dan debitur punya unsur salahatasnya.

Adapun bentuk-bentuk dari Wanprestasi meliputi:

- a. Tidak Memenuhi Prestasi Sama Sekali

Sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali. Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.

- b. Memenuhi Prestasi tetapi Tidak Sesuai atau Keliru.

Apabila pemenuhan prestasi yang dilakukan oleh debitur mengalami kekeliruan

yang tidak dapat diperbaiki lagi, maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Sedangkan menurut (Subekti 2005), bentuk wanprestasi ada empat macam yaitu:

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

Wanprestasi mempunyai hubungan yang erat dengan somasi. Debitur dapat dikatakan wanprestasi apabila yang bersangkutan telah diberikan somasi oleh kreditur atau pekabat yang berwenang untuk hal tersebut. Persoalan mengenai somasi dapat berlanjut menuju ke persidangan jika debitur tidak menanggapi somasi yang diberikan oleh kreditur dan keputusan mengenai apakah debitur melakukan wanprestasi atau tidaknya akan ditentukan di pengadilan.

Somasi adalah teguran dari pihak kreditur kepada pihak debitur agar dapat memenuhi prestasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh keduanya.

Tindakan wanprestasi dapat dibedakan menjadi berbagai bentuk. Beberapa penelitian mencoba memberikan uraian mengenai berbagai bentuk/model atas Tindakan wanprestasi. Menurut (Badrulzaman 1994), model-model dari wanprestasi terdiri dari tiga wujud, debitur sama sekali tidak memenuhi perikatan; debitur terlambat memenuhi perikatan; debitur keliru atau tidak pantas memenuhi perikatan. (Syafuddin 2012) berpendapat bahwasanya ada satu model lagi yang belum disebutkan sebelumnya yaitu model mengenai melakukan perbuatan yang dilarang dalam perjanjian.

Menurut Pasal 1365 KUH Perdata, perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang dan atas kesalahannya tersebut menimbulkan kerugian bagi orang lain. Ilmu hukum mengenal tiga kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu:

1. Perbuatan melawan hukum karena kesengajaan;
2. Perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian);

3. Perbuatan melawan hukum karena kelalaian.

Pasal tersebut menjelaskan mengenai hukum yang memiliki pengertian sebagai segala ketentuan dan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan segala sesuatu yang dianggap sebagai hukum. Segala ketentuan dan peraturan telah tertulis di Undang-Undang, akan tetapi sesuatu yang dianggap sebagai hukum tidak seluruhnya tertuang dalam Undang-undang seperti adat kebiasaan yang mengikat. Pelanggaran hukum dapat dikatakan melakukan perbuatan melawan hukum apabila akibat dari pelanggaran hukum itu membawa kerugian bagi pihak lain.

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat dikatakan melakukan perbuatan melawan hukum ialah:

- a. Perbuatan itu harus melawan hukum (*Onrechtmatig*);
- b. Perbuatan itu harus menimbulkan kerugian;
- c. Perbuatan itu harus dilakukan dengan kesalahan (Kelalaian);
- d. Antara perbuatan dan kerugian yang timbul harus ada hubungan kausal.

Syarat-syarat perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 KUH Perdata, yaitu:

1. Adanya suatu perbuatan;
2. Perbuatan tersebut melawan hukum;
3. Adanya kesalahan dari pihak pelaku;
4. Adanya kerugian bagi korban;
5. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Dengan menentukan syarat kesalahan dalam Pasal 1365 KUH Perdata, pembentuk undang-undang menyatakan bahwa pelaku perbuatan hukum hanya bertanggungjawab untuk kerugian yang ditimbulkannya, apabila perbuatan dan kerugian tersebut dapat diperhitungkan padanya.

Perjanjian kerja yang dilakukan UD Abbad Jaya kepada pekerja dijelaskan secara lisan. Perjanjian kerja yang menjelaskan mengenai waktu pembayaran upah kerja dan jumlah besarnya upah kerja. Implementasi perjanjian kerja yang dilakukan oleh UD Abbad Jaya mengandung unsur wanprestasi. Pekerja dijanjikan secara lisan akan mendapatkan upah sebesar Rp. 2.500.000,00 secara tepat waktu, akan tetapi adanya kekeliruan dalam pemenuhan perjanjian kontrak kerja oleh pihak UD Abbad Jaya. Ibu Radiah adalah salah satu pekerja yang telah bekerja selama 4 tahun dan beliau

bertugas untuk melakukan sablon sandal. Waktu jam kerja beliau mulai 09.00 sampai 17.00, beliau menyatakan bahwasanya;

"Iya mbak, saya sebulan hanya mendapat Rp. 2.000.000,- dimana yang mereka janjikan itu gaji perbulan Rp 2.500.000 ,- Jadi perkoli itu harga waktu perjanjian seharga Rp. 3.000,- dan walaupun Borongan kami target harus dapat 209 koli perminggu jadi kami terima gaji Rp. 625.000,- Jadi gaji total perbulan Rp. 2.500.000 ,- Tapi setelah kami meminta kenaikan harga per koli tapi malah diturunkan harga perkoli sekarang Rp. 2.400 ,- Jadi ketemunya per bulan kami hanya dapat Rp. 2.000.000 ,- Tidak naik malah turun."

Dengan demikian bahwasanya UD Abbad Jaya telah memberikan upah kurang dari yang diperjanjikan dan telah masuk dalam salah satu kategori wanprestasi yang dalam Implementasi tidak sesuai atau keliru seperti yang dikemukakan oleh (J Satrio 2001). Menurut (Subekti 2005), melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikannya. UD Abbad Jaya telah melakukan pelanggaran hukum pasal 1365 KUH Perdata dan termasuk dalam kategori perbuatan melawan hukum karena kesengajaan. Unsur-unsur melakukan perbuatan melawan hukum ialah, Perbuatan itu harus melawan hukum (*onrechtmatig*); Perbuatan itu harus menimbulkan kerugian; Perbuatan itu harus dilakukan dengan kesalahan (kelalaian); Antara perbuatan dan kerugian yang timbul harus ada hubungan kasual. UD Abbad Jaya telah memenuhi syarat-syarat dalam perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 KUH Perdata, yaitu: Adanya suatu perbuatan; Perbuatan tersebut melawan hukum; Adanya kesalahan dari pihak pelaku; Adanya kerugian bagi korban; Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Peraturan Perundang-Undangan tidak mengatur akibat hukum PKWT yang tidak dicatatkan. Pada Pasal 59 ayat (1) UU 13 / 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dimana hal ini mengharuskan adanya pengawasan dan pembinaan terhadap pemberi kerja maupun pekerja oleh Instansi yang berwenang. Instansi yang berwenang dalam hal ini adalah Disnaker. Fungsi dari Disnaker adalah pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan Lembaga kesejahteraan pekerja serta norma jaminan social

tenaga kerja dapat benar-benar berfungsi dengan baik agar dapat berjalanya Implementasi perjanjian sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Maka dengan ini, pekerja dapat mendapatkan jaminan kepastian hak dan kewajiban.

Upaya Hukum Pekerja Atas Implementasi Perjanjian Lisan UD Abbad Jaya

Adanya perselisihan antara pekerja dengan UD Abbad Jaya perihal pelanggaran hak pekerja yang dilakukan UD Abbad Jaya dalam hal ini pekerja dapat melakukan upaya hukum di dalam penyelesaian perselisihan tersebut, pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri.

Pekerja UD Abbad Jaya dapat melakukan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan cara Non Litigasi terkait kasus Perselisihan Hak, UD Abbad Jaya yang mengingkari perjanjian lisan perihal upah yang telah disepakati antara UD Abbad Jaya dengan pekerja. Kasus ini dapat dilimpahkan secara langsung ke dalam proses Mediasi.

Non-Litigasi adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan diluar pengadilan. Penyelesaian yang umumnya dilakukan secara musyawarah antara kedua belah pihak (bipartit) yang berselisih, dimana kedua belah pihak dalam hal ini adalah pemberi kerja dengan pekerja atau yang diwakili oleh serikat pekerjaanya. Upaya melalui bipartit adalah cara menyelesaikan secara kekeluargaan dengan cara berkompromi antar para pihak yang mengalami perselisihan untuk menemukan jalan tengah. Tenggang waktu dalam penyelesaian upaya melalui bipartit dilakukan dalam waktu 30 hari tanpa adanya perpanjangan waktu. Pada tahap bipartit dikenal dengan istilah *fact of life* atau keseharian, negosiasi adalah *basic of means* untuk mendapatkan hal yang diinginkan dari orang lain. Menurut Candra Irawan, negosiasi adalah suatu Tindakan yang dilakukan oleh para pihak yang berperselisihan untuk menyatukan 2 (dua) kepentingan yang saling bertentangan melalui proses tawar menawar agar tercapai suatu kompromi (perdamaian) yang saling menguntungkan (*win-win solution*).

Alur proses Penyelesaian Bipartit

- a. Pekerja atau SP/ SB melakukan perundingan dalam kurun waktu 30 hari;

- b. Dalam perundingan dibuat risalah perundingan yang ditanda tangani kedua belah pihak yang memuat, identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak dan kesimpulan;
- c. Apabila perundingan menghasilkan kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) dan ditanda tangani para pihak;
- d. PB tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri;
- e. Apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji, maka bisa dimintakan eksekusi kepada PHI;
- f. Dalam hal Perundingan Bipartit mengalami kegagalan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan tersebut pada Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dengan melampirkan Bukti Perundingan Bipartit;
- g. Setelah menerima pencatatan dari para pihak yang berselisih, petugas dari kantor Disnake Sidoarjo tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian, ketika terkait kasus Perselisihan Hak yaitu UD Abbad Jaya ingkar janji perihal upah yang telah disepakati langsung dilimpahkan melalui proses mediasi.

Agar bisa melakukan penyelesaian melalui mediasi maka para pihak harus sepakat untuk berdamai. Penyelesaian melalui mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih dikenal sebagai mediator. Pada Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa mediator wajib untuk menyelesaikan tugasnya dalam batas selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung semenjak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Pada Pasal 8 dan Pasal 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi mediator, yaitu:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga negara Indonesia;

3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu perselisihan oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak, dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang diperselisihkan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Alur Proses Mediasi

1. Setelah menerima Pelimpahan Perselisihan, maka Mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung mengadakan sidang Mediasi;
2. Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan didengar kesaksiannya jika diperlukan, saksi atau saksi ahli harus menunjukan serta membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan;
3. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat PB yang ditandatangani oleh kedua belah pihak serta didaftarkan ke PHI;
4. Apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji, maka bisa diminta eksekusi kepada PHI;
5. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dilimpahkan kepada kedua belah pihak;
6. Apabila anjuran telah diterima oleh kedua belah pihak maka dibuat PB dan didaftarkan ke PHI;
7. Apabila anjuran mediator tidak diterima salah satu pihak, maka pihak yang bersangkutan dapat meneruskan Proses Penyelesaian Perselisihan dengan mengajukan gugatan kepada PHI.

Kemudian terkait keberhasilan atas kesepakatan pada proses penyelesaian mediasi sudah diatur dalam Pasal 13 ayat (1) yang berbunyi,

“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.”

Pada dasarnya mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang mempunyai keahlian terkait prosedur yang efektif. Maka dengan adanya proses penyelesaian tersebut, diharapkan dapat mendapatkan keberhasilan untuk permasalahan perselisihan hak antara pekerja dengan UD Abbad Jaya.

PENUTUP

Simpulan

Perjanjian UD Abbad Jaya adalah perjanjian dengan waktu tertentu jadi perjanjian dalam bentuk tertulis sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga implementasi perjanjian kerja antara pekerja dengan UD Abbad Jaya berupa perjanjian lisan dimana dalam setiap kegiatan implementasinya diatur didalamnya antara lain upah kerja, jam kerja, dan upah makan. Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan ketentuan yang ada didalam perjanjian yang telah disepakati. Dimana perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja UD Abbad Jaya salah satunya memuat mengenai hak pekerja untuk memperoleh upah pada tepat waktu sebesar Rp 2.500.000 per bulan. Pada implementasinya, UD Abbad Jaya telah memberikan upah kurang dari yang diperjanjikan dan perjanjian lisan itu adalah batal demi hukum karena upah dibawah UMK Kabupaten Sidoarjo.

Perjanjian upah adalah perselisihan hak. Maka pekerja dapat melakukan upaya hukum dalam perselisihan yang terjadi dengan pemberi kerja karena UD Abbad Jaya telah melakukan pelanggaran hukum atas hak pekerja. Penyelesaian perselisihan hak tersebut dapat diselesaikan dengan cara non-litigasi yaitu bipartit (musyawarah kedua belah pihak). Jika bipartit berhasil, maka dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan.

Apabila gagal, maka dilakukan mediasi dan ditengahi oleh mediator yang ditunjuk Disnaker Sidoarjo. Apabila gagal, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis untuk syarat berperkara ke jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Saran

Bagi pengusaha maka harus membuat perjanjian tertulis karena perjanjian lisan memiliki kekuatan hukum tidak diatur secara menyeluruh dalam KUHPdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan bagi pekerja, seharusnya berani untuk menyampaikan aspirasinya dengan menggunakan jalur upaya hukum baik dalam litigasi maupun non-litigasi.

Bagi pekerja diperkenankan untuk mendirikan serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad, and Wiwie Heryani. 2012. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Ali, Zainuddin. 2014. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashshofa, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zainal. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badrulzaman, Mariam Daruz. 1994. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Djulaeka, and Devi Rahayu. 2019. *Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum*. Surabaya: Scopindo.
- Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Fajar, Mukti, and Yulianto Achmad. 2007. *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Fuady, Munir. 2002. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- Harahap, M. Yahya. 1992. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- J Satrio. 2001. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Jhonny, Ibrahim, and Joenadi Efendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. 2nd ed. Depok: Prenadamedia Group.
- Setiawan, R. 1987. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Bina Cipta.
- Shaliah, Fithriatus. 2016. "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia." *Jurnal Selat* 4(1).
- Soedarmoko, R. 2008. *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Semarang: Program Studi Magister Kenotariatan Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Subekti, R. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Syaifuddin, Muhammad. 2012. *Hukum Kontrak, Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori Dogmatik, Dan Praktik Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Tampongangoy, Falentino. 2013. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia." *Lex Privatum* 1(1).

