

**BAB IV**  
**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK TERADAP**  
**WANPRESTASI PERUSAHAAN DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA**  
**KONTRAK BERUPA UPAH LEMBUR DIHUBUNGKAN DENGAN BUKU**  
**III KUH PERDATA (BW) BAB VIIA PERJANJIAN KERJA DAN**  
**UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG**  
**KETENAGAKERJAAN**

**A. Analisa penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan dihubungkan dengan Buku III BW Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan UU Ketenagakerjaan**

Sengketa yang terjadi antara para pekerja harian lepas sebagai karyawan kontrak dengan PT X termasuk pada bentuk perselisihan dalam hubungan industrial. Hal ini dikarenakan diantara kedua belah pihak telah menyepakati adanya hubungan kontrak kerja atau hubungan hukum keperdataan yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak. Hubungan hukum yang dilakukan antara karyawan kontrak selaku karyawan kontrak harian lepas dengan PT X dituangkan ke dalam draft Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X Dengan Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh PT X 2016 – 2018 yang terdiri dari 16 (enam belas) Bab dan 96 Pasal. Adapun perjanjian kerja tersebut disusun melalui tim HRD PT X yang ditawarkan kepada calon karyawan kontrak sebelum karyawan tersebut menandatangani kesepakatan perjanjian kerja di PT X. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa hubungan kerja antara PT X

dengan para karyawan kontrak telah memiliki hubungan perdata sesuai dengan perjanjian kontrak kerja menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan.

Adanya hubungan hukum antara PT X dengan para karyawan kontrak di atas, maka jika terjadi perselisihan diantara keduanya upaya penyelesaian harus mengacu kepada aturan-aturan yang termasuk dalam Undang – Undang Naker atau KUH Perdata (BW) Buku III Tentang Perjanjian Kerja. Menurut Undang – Undang Nomor 13 tahun /2003 Tentang Ketenagakerjaan atau Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Hubungan Industrial pasal 1 angka 16 disebutkan bahwa : “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Kemudian dalam KUH Perdata (BW) Buku III Pasal 1603z menyebutkan :”Dengan undang-undang dapat diadakan aturan-aturan khusus bagi perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan di perusahaan-perusahaan perkebunan atau kerajinan, perusahaan kereta api dan trem, perusahaan pengangkutan, dan perusahaan lainnya”. Aturan-aturan yang dimuat pada Buku III Tentang Perjanjian Kerja dalam KHU Perdata (BW) hanya memuat aturan yang bersifat materil mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang melakukan perjanjian kerja atau hubungan industrial.

Terkait hal tersebut, maka jika ditinjau dari perspektif KUH Perdata (BW) khususnya Pasal 1603z, adanya perselisihan antara PT X selaku pengusaha dan karyawan kontrak di PT X selaku buruh harus diselesaikan menurut aturan perundang-undangan yang lebih khusus. Dengan demikian, berdasarkan asas *lex*

*spesialis degorat lex generalis* permasalahan perselisihan industrial karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan, baik yang didasarkan menurut KUH Perdata (BW) Buku III maupun Undang - Undang Ketenagakerjaan, jika terkait penyelesaian perselisihan dari perjanjian kerja atau hubungan industrial yang telah dibuat secara tertulis, hal ini mengacu kepada aturan Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

KUH Perdata (BW) Buku III dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi salah satu perangkat aturan materil dan formil mengenai ketenaga kerjaan termasuk hubungan antara buruh dan pengusaha. Namun dalam pelaksanaan hukum materil yang khusus terkaiat penyelesaian dalam perselisihan pada hubungan industrial telah ada hukum formal yaitu Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI). Menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, konflik atau perselisihan yang terjadi antara manajemen PT X dengan karyawan kontrak yang diwakili federasi serikat buruh PT X harus dilakukan melalui tahapan-tahapan yang pertama adalah dengan perundingan bipartite. Namun jika dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah

perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, sebagaimana yang telah dijelaskan pada BAB III, penyelesaian perselisihan antara manajemen PT X dengan Federasi Serikat Buruh PT X yang mewakili para karyawan kontrak diselesaikan melalui mediasi. Upaya mediasi tersebut dilakukan karena lebih dari satu bulan perundingan bipartite mengenali kebuntuan (*dead lock*). Sedangkan upaya konsiliasi tidak ditempuh karena pihak Federasi Serikat Buruh PT X tidak mempercayai konsiliator yang ditunjuk oleh manajemen X. Sehingga, perwakilan Federasi Serikat Buruh PT X mengadukan permasalahan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung untuk menjadi fasilitator dalam upaya mediasi. Kemudian ditunjuk Bapak Agus Rahman selaku mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Terkait uraian di atas, maka penulis menganalisa bahwa upaya mediasi yang dilakukan antara manajemen PT X dengan Federasi Serikat Buruh PT X yang mewakili para karyawan kontrak telah sesuai dengan amanat Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena perundingan bipartite yang telah dilakukan lebih dari satu bulan mengalami *dead lock*. Adapun tahapan atau upaya konsiliasi yang tidak dilakukan

karena pihak Federasi Serikat Buruh PT X tidak mempercayai konsiliator yang ditunjuk manajemen PT X, tidak dapat dianggap pelanggaran hukum karena, upaya konsiliasi tidak ditentukan batas waktu pelaksanaannya. Menurut pasal 56 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus :

- Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan keterangan pasal di atas, maka hasil mediasi atau keputusan yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung harus dijalankan masing-masing pihak sebagai bentuk penyelesaian perselisihan yang terjadi. Dalam hal ini, pihak manajemen PT X akan memberikan upah lembur yang belum terbayarkan dengan cara sekaligus pada akhir masa kontrak lembur dengan para karyawan. Menurut persepektif KUH Perdata (BW) Buku III pasal 1602I, disebutkan :

Pembayaran upah yang ditetapkan dengan uang menurut lamanya kerja, harus dilakukan sebagai berikut: jika ditetapkan untuk tiap minggu atau waktu yang lebih pendek dari seminggu, dibayar setiap kali lewat seminggu; jika ditetapkan untuk waktu lebih dari seminggu tetapi kurang dari sebulan, dibayar setiap kali lewat waktu itu; jika di tetapkan untuk tiap bulan, dibayar setiap kali lewat sebulan; jika ditetapkan untuk waktu yang lebih lama dari satu bulan, dibayar tiap-tiap kali lewat satu triwulan.

Dan aturan ini hanya boleh diadakan penyimpangan dengan perjanjian tertulis atau reglemen, bahwa pembayaran upah untuk waktu yang kurang dari setengah bulan dan pembayaran upah bulanan dilakukan tiap-tiap triwulan sekali. Pembayaran upah bagi buruh yang tinggal serumah dengan majikan, dilakukan dengan menyimpang dari ketentuan di atas, yaitu tiap-tiap kali lewat waktu yang ditetapkan menurut kebiasaan setempat, kecuali kalau dalam surat perjanjian atau reglemen telah

dijanjikan, bahwa pembayaran akan dilakukan menurut ketentuan-ketentuan dalam alinea pertama. Tenggang waktu pembayaran yang ditetapkan pada atau berdasarkan pasal ini, senantiasa boleh diperpendek oleh kedua belah pihak dengan kata sepakat.<sup>49</sup>

Berdasarkan uraian Pasal 1602l di atas, maka pembayaran upah lembur yang dibayarkan pada akhir periode masa kerja dan tidak dibayarkan perminggu sebagaimana yang tertuang dalam draft perjanjian lembur, hal ini bisa saja dilakukan oleh PT X jika disepakati oleh para karyawan kontrak PT X. namun apabila masa kontrak lembur berakhir dan pihak PT X belum membayarkan sisa upah lembur yang belum dibayar sebelumnya, maka pihak karyawan kontrak berhak untuk meminta upah maksimal satu perlima dari upah normal sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1602g. KUH Perdata (BW) sebagai berikut :

Penyitaan upah yang menjadi hak buruh dan majikan, hanya boleh dilakukan atas jumlah yang tidak lebih dari seperlima dari upah yang ditetapkan berupa uang bila upah berupa uang itu sehari delapan gulden lebih, maka juga penyitaan hanya sah atas yang tidak melebihi seperlima bagian, sedang beberapa penyitaan tidak dibatasi. Tidak ada pembatasan jika penyitaan itu dijalankan untuk pembayaran nafkah, yang menurut undang-undang menjadi hak orang yang melakukan pekerjaan.<sup>50</sup>

Hasil mediasi yang disepakati antara manajemen PT X dengan Federasi Serikat Buruh PT X yang mewakili para karyawan kontrak yang difasilitasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung secara umum telah sesuai dengan esensi mediasi menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial upaya mediasi tersebut merupakan bentuk musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Indutri, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan

<sup>49</sup> Pasal 1602L KUH Perdata (BW) Buku III Tentang Perjanjian Kerja.

<sup>50</sup> Pasal 1602g KUH Perdata (BW) Buku III Tentang Perjanjian Kerja.

didaftarkan di PHI. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan Buku III BW Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan Undang - Undang Ketenagakerjaan karena kedua aturan tersebut mengatur secara materil yang bersifat umum. Dan menurut berdasarkan asas *lex specialis derogat lex generalis* permasalahan perselisihan industrial seperti yang terjadi pada PT X, baik yang didasarkan menurut KUH Perdata (BW) Buku III maupun Undang - Undang Ketenagakerjaan, hal ini mengacu kepada aturan Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

#### **B. Analisa Pemenuhan hak-hak normatif Karyawan kontrak Harian Lepas Dihubungkan Dengan Perlindungan Hukum Bagi Buruh**

Pemenuhan hak-hak normatif para karyawan kontrak di PTX merupakan hasil upaya mediasi antara manajemen PT X dengan federasi serikat buruh PT X melalui mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Dalam hal ini, secara yuridis pihak PT X selaku pengusaha memang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang wajar terhadap karyawan kontrak/buruh mereka. Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. “Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena

keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.<sup>51</sup>

Perlindungan terhadap karyawan kontrak/buruh menurut Zaeni Asyhadie ”dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.<sup>52</sup> Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa manajemen PT X telah melaksanakan komitmen dalam perjanjian kontrak kerja yang dilakukannya dengan para karyawan kontrak. Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam draft Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X Dengan Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh PT X 2016 – 2018 BAB VII Pengupahan Pasal 35 ayat (1) yang menyebutkan : “Upah adalah suatu penerimaan imbalan yang diberikan kepada Buruh atas suatu karyawan kontrakan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang yang besarnya ditetapkan, berdasarkan kesepakatan dan dibayarkan secara teratur”. Kemudian pada Pasal 35 ayat (2) menyebutkan : “Upah diberikan dalam mata uang Rupiah dan dibayarkan pada hari kerja terakhir pada bulan yang bersangkutan”.

Draft Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X Dengan Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh PT X 2016 – 2018 secara umum setidaknya telah memberikan 3 (tiga) macam perlindungan bagi Karyawan Kontrak di PT X yaitu perlindungan ekonomis yang perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar

---

<sup>51</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 16.

<sup>52</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,, 2007, hlm. .78

kehendaknya. Kemudian perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Serta perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

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

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

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

Hubungan antara karyawan kontrak dan pengusaha merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan karyawan kontrak/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (karyawan kontrak/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memkaryawan kontrakkan karyawan kontrak/buruh dengan membayar upah.<sup>53</sup> Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.<sup>54</sup> Hubungan yang terjadi antara karyawan kontrak dan pengusaha menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak terhadap satu sama lainnya.

Upah merupakan kewajiban utama pengusaha kepada karyawan kontrak. Upah sebagai imbalan yang diberikan pengusaha kepada karyawan kontrak atas

---

<sup>53</sup> Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2007, hlm. 52.

<sup>54</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989, hlm. 102.

kinerja karyawan kontrak. Karyawan kontrak berhak atas upah yang wajib diberikan kepadanya dari pengusaha. Ketika para karyawan kontrak PT. X tetap datang ke lokasi bekerja dan bersedia melakukan kewajiban mereka untuk bekerja, karyawan kontrak PT. X.

Karyawan kontrak berhak memperoleh hak mereka berupa upah sebagai bentuk imbalan dari pengusaha. Sudah seharusnya pengusaha membayarkan upah para karyawan kontrak sebagaimana kedua belah pihak sepakati karena karyawan kontrak telah melakukan kewajibannya yaitu untuk bekerja. Upah dianggap sebagai kontraprestasi dari penunaian karyawan kontrak dipandang dari sudut sosial ekonomis. Seharusnya, para karyawan kontrak PT. X Kabupaten Bandung tetap memperoleh hak mereka yaitu upah yang sesuai dengan upah yang mereka terima pada bulan sebelumnya dan sesuai dengan keputusan terkait kebijakan upah minimum atau upah lembur yang sesuai dengan isi draft perjanjian kerja.

Perlindungan terhadap hak karyawan kontrak oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur dalam Pasal 93 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur upah tidak dibayar apabila karyawan kontrak/buruh tidak melakukan karyawan kontrakan. Pengecualian atas Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, yaitu Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 Ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila karyawan kontrak/buruh bersedia melakukan karyawan kontrakan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memkaryawan kontrakkannya, baik

karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Pada kasus ini, para karyawan kontrak PT. X Kabupaten Bandung telah bersedia melakukan karyawan kontrak, tetapi pengusaha tidak memkaryawan kontrakkan mereka dengan alasan demo tidak sah yang para karyawan kontrak PT. X Kabupaten Bandung lakukan pada hari sebelumnya.

Selama sehari-hari karyawan kontrak PT. X Kabupaten Bandung yang datang ke lokasi bekerja namun tidak diperbolehkan bekerja, pihak pengusaha menganggap hal tersebut sebagai mangkir mengacu pada Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Akhirnya pihak pengusaha memotong upah karyawan kontrak dengan dalil karyawan kontrak tidak bekerja. Pada prinsipnya, upah hanya diberikan kepada karyawan kontrak yang masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan prinsip "*No Work No Pay*". Permasalahannya, para karyawan kontrak PT. X Kabupaten Bandung tetap bersedia bekerja karena mereka kembali ke lokasi kerja pada keesokan hari dan seterusnya tetapi, pengusaha tidak memperbolehkan mereka untuk bekerja. Dr. Reytman Aruan, S.H., M.H. menyatakan terdapat indikasi bahwa pengusaha terlampaui responsif karena langsung tidak mengizinkan para karyawan kontrak untuk bekerja pada keesokan harinya setelah melakukan demo tidak sah.<sup>55</sup> Demo tidak sah yang dilakukan para karyawan kontrak PT. X Kabupaten Bandung itu cukup diberikan surat peringatan dari pengusaha karena demo tidak sah tersebut dapat dikatakan pelanggaran ringan.

Permasalahan yang terjadi pada PT X akhirnya diselesaikan melalui upaya mediasi oleh Dinas Ketenagkerjaan Kabupaten Bandung, dimana bapak Agus

---

<sup>55</sup> Wawancara dengan Bapak Dr. Reytman Aruan, S.H., M.H., selaku Kepala Sub Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, pada 4 Juni 2019, Pukul 09.00 WIB

Rahman selaku mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung melakukan langkah-langkah mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial / PHK di pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, sebelumnya para pihak baik PT X maupun serikat buruh PTX telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu para pihak sudah mengupayakan penyelesaian secara Bipartit dibuktikan dengan adanya bukti risalah perundingan. Kemudian pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung melakukan penelitian terhadap berkas perselisihan dan memanggil para pihak secara tertulis serta melaksanakan sidang mediasi dengan meminta keterangan saksi dari pihak karyawan kontrak dan perwakilan manajemen PT X.

Peranan utama Bapak Agus Rahman selaku mediator adalah melakukan mediasi hubungan industrial kepada para pihak yang berselisih. Mediator berkeinginan agar semua perselisihan hubungan industrial sebisa mungkin dapat selesai di tingkat mediasi, sehingga para pihak tidak harus melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Agus Rahman, beliau menyatakan bahwa apabila perselisihan dapat selesai di tingkat mediasi, maka pihaknya telah menjalankan peranan tambahan yang tidak disebutkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu membina hubungan industrial yang berlaku, dan kemudian menyampaikan hasil analisis mereka kepada para pihak yang berselisih.

Pihak mediator kemudian memberikan kebebasan bagi para pihak untuk mengintepretasikan analisis mediator sebagai bahan berunding untuk mencapai solusi. Jika pada akhir sidang pertama para pihak masih tidak dapat mencapai solusi, maka Konsiliator akan memberikan saran dan usulan penyelesaian

permasalahan bagi para pihak untuk dirundingkan pada sidang kedua mediasi. Pernyataan mediator tersebut didukung oleh pernyataan Ibu Asihrianti selaku Humas PT. X yang menjelaskan bahwa, para karyawan kontrak yang tidak memperoleh hak lembur akan dibayarkan setelah proses mediasi selesai mengingat kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil, namun di satu sisi baik manajemen PT X atau serikat buruh PT X berusaha untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja kepada para karyawan kontrak.

Terkait uraian di atas, maka pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan kontrak di PT X Kabupaten Bandung sudah diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga para karyawan kontrak merasa tidak dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan adil serta manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Pelaksanaan perjanjian kerja yang dituangkan dalam draft Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. X Dengan Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh PT X 2016 – 2018 tidak ada keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh terhadap perusahaan, karena peraturan perusahaan yang dipakai adalah peraturan perusahaan yang di keluarkan oleh perusahaan atas kesepakatan bersama, bukan dari perusahaan pemberi kerja. Dalam hal ini, upaya mediasi yang dilakukan PT X dengan federasi serikat buruh PT X secara yuridis telah sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah

perselisihan hubungan industrial serta Pengadilan Hubungan Industrial: pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus perselisihan hubungan industrial.

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