

BAB IV
ANALISIS MENGENAI PERBUATAN INGKAR JANJI TERKAIT UPAH
OLEH PT.INTI BANDUNG

A. Pengusaha Ingkar janji dalam terkait upah dihubungkan dengan asas *Pacta Sunt Servanda*

Sebagaimana diketahui perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu bisa dibuat secara tertulis yang ditanda tangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan kekhilafan atau penipuan;
2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cukup usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
3. Ada obyek pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Didalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

5. Adanya unsur pekerjaan;
6. Adanya unsur pelayanan;
7. Adanya unsur time;
8. Adanya unsur upah.

Dalam hal ini perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain, namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi.

Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur mengenai perjanjian kerja terdapat pada Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

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

Salah satu kebutuhan yang paling penting guna menunjang kelangsungan hidupnya maupun keluarganya yaitu pekerjaan, dengan bekerja seseorang akan memperoleh imbalan dalam bentuk uang. Imbalan atau upah adalah timbal balik yang diberikan perusahaan atas tenaga yang dikeluarkan pekerja/buruh. Perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak pekerja/buruh serta menjamin kesempatan tanpa adanya diskriminasi untuk menjadi kesejahteraan pekerja, dalam hubungan kerja adanya kedudukan majikan lebih tinggi dari pada pekerja/buruh dimana sering akan terjadi ketidakseimbangan salah satunya mengenai pengupahan. Dalam hal adanya keterlambatan pembayaran gaji pekerja/buruh.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pengupahan yaitu terdapat dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Upah minimum artinya upah yang pas diperoleh pekerja sesuai peraturan yang berlaku;
2. Upah kerja lembur, yaitu mengenai upah selain upah semestinya karena pekerja telah melakukan kerja lembur;
3. Pekerja berhak memperoleh upah walaupun berhalangan untuk bekerja;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Pekerja berhak memperoleh upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bagaimana bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Apa saja hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang professional bagi pekerja;
10. Pekerja berhak memperoleh upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam riwayat Abdullah ibn Abbas dikatakan:

عن أنس بن مالك رضي الله عنه قال حجج أبو طيبة رسول الله صلى الله عليه وسلم فأمر له بصاع من تمر وأمر أهله أن يخففوا من خراجهم (رواه البخاري ومسلم وأحمد)

“dari Anas bin malik ra, ia berkata: Rasulullah SAW berbekam dengan Abu Thayyibah kemudian beliau menyuruh memberinya satu sha'gandum dan menyuruh keluarganya untuk meringankannya dari beban kharaj”

Diriwalkan dari Ibnu Abbas bahwa Rasulullah SAW, bersabda, *“berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”* (H.R. Bukhari dan Muslim)

Terkait permasalahan mengenai perbuatan ingkar janji oleh pengusaha terkait upah, Perusahaan yang terlambat membayar gaji karyawan dapat dikenakan denda, pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, pasal ini menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk menerima upah guna memenuhi dan mencapai suatu penghidupan yang layak. Penghidupan yang layak itu juga dapat didukung dengan pemberian upah yang tepat waktu dan pasti. Permasalahan yang dihadapi pekerja adalah mengenai perusahaan yang membayar gaji tidak tepat waktu hingga berbulan-bulan. Hal ini berarti perusahaan telah melanggar ketentuan perundang-undangan.

Bagi setiap pengusaha yang dengan sengaja atau lalai membayar upah pekerjanya dikenakan denda. Hal ini telah diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh”. Denda yang dimaksud dikenakan dengan ketentuan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan/PP Pengupahan):

1. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, pengusaha dikenakan denda sebesar 5% (lima perser) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan:
2. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya; dan
3. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, maka pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah. Apabila setelah lewat sebulan upah dari para pekerja masih belum dibayar maka selain maka selain membayar tambahan tersebut, pengusaha juga berkewajiban membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

Akibat hukum yang diterima pengusaha adalah berupa sanksi denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh, apabila sanksi denda tersebut

tidak dilaksanakan oleh pengusaha maka dapat dikenakan sanksi administratif seperti yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf d Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa “sanksi administrative dikenakan kepada pengusaha yang tidak membayar upah sampai melewati jangka waktu”, dan huruf e yang menyebutkan bahwa “sanksi administratif dikenakan kepada pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda”. Namun apabila keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh masih sering terjadi dan penerapan sanksi denda tidak kunjung terlaksana guna melindungi hak atas upah pekerja/buruh maka pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum.

Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestisnya bila hukum yang mengatur perjanjian kerja memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hukum perjanjian berlaku suatu asas yang dinamakan asas *pacta sunt servanda*, merupakan suatu asas dalam suatu hukum perjanjian yang harus dipedomani dan dipatuhi oleh para pihak yang telah membuat dan menyepakati perjanjian kerja tersebut. Peningkaran (wanprestasi) terhadap pemenuhan janji yang telah disepakati dalam suatu perjanjian kerja dapat dihukum sesuai dengan presentase denda atas keterlambatan pembayaran gaji pekerja/buruh.

Pelaksanaan asas *pacta sunt servanda* dalam perjanjian kerja PT.INTI (persero) selaku pengusaha dan pekerja agar tercipta suatu keadaan yang baik dan lancar dalam pembayaran upah pekerja/buruh maka para pihak harus berasaskan pada asas itikad baik dimana pengusaha wajib memenuhi janjinya untuk

melakukan pembayaran gaji kepada pekerja/buruh yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tersebut. Apabila asas itikad baik dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja dapat dilaksanakan maka asas *pacta sunt servanda* akan dapat diterapkan dalam perjanjian kerja tersebut.

B. Upaya hukum pekerja terhadap perbuatan ingkar janji oleh pengusaha mengenai upah

Di dalam dunia kerja konflik adalah hal yang biasa terjadi, adanya hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tidak sedikit akan menimbulkan sebuah perselisihan. Perselisihan dalam dunia kerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Apabila pekerja telah bekerja sesuai dengan waktu yang disepakati maka pengusaha wajib memberi bayaran kepada pekerja.

Pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah dapat menuntut haknya melalui lembaga formil atas keterlambatan pembayaran upah tersebut. Indonesia telah memiliki suatu peraturan yang menyelesaikan perselisihan dalam sebuah hubungan kerja, yaitu melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan dalam hubungan kerja, yaitu:

1. Perselisihan mengenai hak;
2. Perselisihan mengenai kepentingan;
3. Perselisihan mengenai hubungan kerja; dan

4. Perselisihan yang mengenai hubungan antara serikat pekerja/ serikat buruh/ hanya dalam suatu satu perusahaan.

Pekerja yang sudah bekerja sesuai yang disepakati namun adanya keterlambatan pemabayaran gaji hal ini disebut dengan perselisihan mengenai hak, yang dimaksud perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak terpenuhinya sebuah hak akibat adanya suatu perbuatan ingkar janji dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Hak para pekerja atas upah yang seharusnya para karyawan mendapatkan setelah melakukan pekerjaan disuatu perusahaan secara tegas dilindungi oleh Undang-Undang, dimana hal tersebut merupakan salah 1 perlindungan yang diberikan pemerintah dengan dikeluarkanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dengan adanya upah setiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik sandang, pangan dan papan atau kebutuhan hidup lainnya.

Atas adanya upah yang tidak dibayarkan tersebut, para pekerja dapat menempuh upaya hukum atas perselisihan tersebut terhadap pengusaha. Dasar perselisihan antara para pekerja dengan pengusaha adalah perselisihan hak. Yang dimaksud dengan perselisihan hak berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, sebagaimana yang diatur didalam Pasal 1 ayat (2) adalah “perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.

Dengan adanya perselisihan hak tersebut para pekerja dapat menempuh jalur proses hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dengan jalur hukum sebagai berikut:

1. Jalur Biparti: adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Perundingan ini dilakukan berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, apabila di dalam perundingan Biparti ini gagal maka penyelesaian perselisihan ditempuh melalui jalur Tripartit.
2. Jalur Tripartit: merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, penyelesaian perselisihan melalui jalur Tripartit ini diatur diatur berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Apabila di dalam perundingan penyelesaian perselisihan Tripartit ini menemui titik temu, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam suatu perjanjian bersama. Jika tidak terdapat titik temu, maka Mediator menuangkan hasil perundingan dalam suatu anjuran tertulis dan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka salah satu pihak dapat melakukan gugatan perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial: jalur melalui pengadilan hubungan industrial ini ditempuh oleh pekerja/pengusaha apabila dalam jalur Biparti/Tripartit tidak mendapatkan titik temu penyelesaian, dengan dasar gugatan perselisihan Hak berupa upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan diatur dalam Pasal 3 mengenai penyelesaian melalui Biparit, Pasal 17 mengenai penyelesaian melalui konsiliasi dan Pasal 29 mengenai penyelesaian melalui Arbitrase Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tata cara mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini diatur dalam ketentuan Pasal 3 sampai 54 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan baik antara pekerja/buruh dengan perusahaan wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan Biparit secara Musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Apabila dalam hal perundingan Biparit gagal maka dapat dilanjutkan penyelesaian melalui tripatir pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Biparit telah gagal. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian melalui konsiliasi dan mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 4 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam riwayat Ibnu Majah, Rasulullah saw, bersabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا
عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“...Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata telah menceritakan kepada kami Wahb bin sa'id bin Athiah As Salami berkata telah dari Abdullah bin Umar ia berkata, “rassulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya...”

Hadist diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan keterlamabtan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Rasulullah saw pada hari kiamat dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan.