

**TINJAUAN PELAKSANAAN KEWAJIBAN PT. INSTRUCOM
TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI KOTA PEKANBARU**

Oleh : Muhammad Tri Wachyu

Pembimbing I : Dr. Maryati Bachtiar, SH, M.kn

Pembimbing II : Dasrol , SH, M.H

Alamat : Jalan Imam Munandar gg. Kelapa 1 No. 1b

Email : Muhammadtriwachyu@gmail.com – telepon : 0821 7223 3606

ABSTRACT

PT. Instrucom one contracting company entered into agreements with a couple of companies. The company is engaged in the oil and gas in the city of Pekanbaru in his efforts can not be separated from cooperation with other companies or other parties that support the smooth and the progress of his business. In the cooperation of PT. Instrucom employs his own workers fatherly obligations in cooperation with other companies, with the cooperation agreement between PT. Instrucom with other companies creating employment agreements and PT. Instrucom that agreement given time. In 2015, workers feel their default done by. Instrucom, breach of contract in question is the late payment of wages of workers. The problems discussed in this thesis is, first, How is the implementation agreement between PT. Instrucom and labor ?, Second, How the settlement of disputes between PT. Instrucom with labor in the event of default?

The method of research in this study, using this type of research is sociological / empirical research sites in the PT. Instrucom Pekanbaru, Riau. , In this research, data collection by interview, and literature study. After the data collected then analyzed qualitatively, then conclude with the deductive method is to analyze the problems of the general form into special shapes.

From the research results can be concluded, first, in the implementation of the agreement PT. Instrucom and the labor force of Employment Agreement for specific time periods, workers feel aggrieved over the delay in payment of wages by PT. Instrucom, but PT Instrucom not feel the delay in payment of wages to workers because in the unwritten agreement wage payment date tenga tersebut work, so the implementation of the pact have not been going well. Second, the dispute settlement efforts done only by way of summons or warning of the workforce and by way of a bipartite or consultation between workers and the company, but did not produce an agreement. Until now the settlement of a dispute between PT. Instrucom and labor have not found a solution.

Keywords: Implementation of Obligations, Specific Time Employment Agreement, PT. Instrucom, Labor

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan kodrat alam, manusia sejak lahir hingga meninggal dunia hidup bersama-sama dengan manusia lain. Dengan kata lain manusia tidak dapat hidup tanpa bersosialisasi, terpisah dari kelompok manusia lainnya. Manusia sebagai makhluk individu bisa saja mempunyai sifat untuk hidup menyendiri tetapi manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup tanpa bersosialisasi. Manusia harus hidup bermasyarakat, sebab ia lahir, hidup berkembang, dan meninggal dunia di dalam masyarakat.

Dalam hidup bermasyarakat yang penting adalah sesama manusia melakukan kerja sama yang positif sehingga kerja sama itu secara konkrit dapat membawa keuntungan yang besar artinya bagi kehidupan anggota masyarakat tersebut. Kerjasama secara positif adalah dalam upaya mengejar kehidupan yang layak sebagai manusia. Masing-masing pihak tidak boleh mengganggu, tetapi harus saling membantu. Sebagai individu, manusia tidak dapat hidup untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya dengan mudah tanpa bantuan orang lain atau harus ada kontak di antara individu dengan individu lainnya agar dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbullah suatu perjanjian. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dalam perjanjian tertulis tersebut timbullah hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut dengan perikatan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh R. Subekti: "Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-

luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan".¹

Para pihak diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian yang mereka adakan. Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dengan dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik, tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya.

Suatu perjanjian melahirkan suatu perikatan hukum, Perjanjian sebagai sumber perikatan ini, dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian tidak tertulis. Sumber perikatan yang berupa undang-undang selanjutnya dapat dilihat dalam Pasal 1352.²

Demikian juga dalam bidang pekerjaan, orang melakukan perjanjian kerja sehingga menimbulkan perikatan. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan biasanya dilakukan secara lisan sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti di pabrik atau perusahaan, perjanjian kerja pada umumnya di buat secara tertulis.

Pada dasarnya baik tertulis maupun tidak, perjanjian kerja tersebut sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian Cetakan kedua belas*, PT. Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 9

² Ahmadi Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2008. hlm 3-4.

Dalam dunia usaha semakin berkembangnya usaha maka semakin banyak pula persaingan, untuk menghadapi semua itu maka perlu adanya kerjasama antara satu orang dengan orang ataupun satu orang dengan kelompok usaha, bentuk kerjasama dalam bisnis bukanlah hal yang baru.

Suatu Perusahaan bekerjasama dengan perusahaan lain dalam kegiatan bisnisnya adalah untuk memperoleh keuntungan atau menaikkan produktifitas perusahaan. Ada beberapa tujuan perusahaan melakukan kerjasama dengan perusahaan lain seperti memperbesar perusahaan, meningkatkan efisiensi, menghilangkan atau mengurangi resiko persaingan, menjamin tersedianya pasokan atau penjualan dan distribusi dan sebagainya.³ Seperti halnya dalam perjanjian kerjasama dilakukan oleh PT. Instrucom dengan berbagai perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan menaikkan produktifitas perusahaan.

PT. Instrucom salah satu perusahaan kontraktor yang melakukan perjanjian kerjasama dengan berberapa perusahaan. Perusahaan ini bergerak di bidang minyak dan gas di Kota Pekanbaru yang dalam usahanya tidak lepas dari kerjasama dengan perusahaan lain atau pihak lain yang mendukung kelancaran dan kemajuan usahanya.

Perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Instrucom yaitu PT. Chevron Pasifik Indonesia mereka bekerjasama dalam kontrak kerja jasa-jasa pengambilan data sumur disposal dan pengoperasian fasilitas CIF dan DIF. Jasa-jasa yang diberikan oleh PT. Instrucom yaitu perlengkapan, perkakas, peralatan, material, transportasi, housekeeping, perbekalan

dan personelnya, melaksanakan jasa-jasa pengoperasian fasilitas injeksi, pengawasan dan pengumpulan data pada buangan air limbah dan lain sebagainya. Jasa-jasa tersebut tertera dalam kontrak jasa-jasa kontraktor No. CW1177865.

Dalam kerjasama tersebut PT. Instrucom memperkerjakan beberapa tenaga kerja yang ada di perusahaannya untuk memenuhi beberapa kewajiban yang harus di jalankan dalam perjanjian kerjasamanya dengan PT. Chevron Pasifik Indonesia. Karena dalam perjanjian kerjasama PT. Instrucom dan PT. Chevron Pasifik Indonesia tertulis bahwa PT. Instrucom harus bertanggung jawab atas biayanya sendiri untuk menyediakan tenaga kerja.

Pada tahun 2015 terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh PT. Instrucom terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan di PT. Chevron Pasifik Indonesia. Wanprestasi yang dimaksud yaitu PT. Instrucom lalai atas keterlambatan pembayaran upah kepada tenaga kerja yang dipekerjakan oleh PT. Instrucom untuk memenuhi kewajibannya dalam perjanjian kerjasama dengan PT. Chevron Pasifik Indonesia. PT. Instrucom harus bertanggung jawab atas biayanya sendiri untuk menyediakan tenaga kerja, dalam hal ini PT. Instrucom telah melakukan pelanggaran perjanjian atau wanprestasi⁴.

Berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan PT. Instrucom dengan tenaga kerjanya, PT. Instrucom mempunyai kewajiban membayar upah setiap bulannya kepada tenaga kerjanya tersebut. Dalam perjanjian kerja Pasal 4 tersebut dikatakan bahwa PT. Instrucom wajib membayar upah yang telah di tentukan setiap awal bulan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat, dalam Pasal 4 perjanjian

³ Engga Prayogi, *233 Tanya Jawab Seputar Hukum Bisnis*, 2011, Pustaka Yustisia Yogyakarta, hlm. 98

⁴ Wawancara dengan sekretaris manager PT. Instrucom pada tanggal 20 Maret 2016

kerja tersebut terdapat sanksi bagi para pihak yang melanggar perjanjian, akan tetapi PT. Instrucom tidak mengakui bahwa dirinya telah melakukan wanprestasi dikarenakan dalam perjanjian tersebut tidak tertulis jelas tanggal pembayaran upah tenaga kerja tersebut.

Wanprestasi dapat diartikan sebagai tidak terlaksananya prestasi karena kesalahan debitur baik karena kesengajaan atau kelalaian. Menurut J Satrio: "Suatu keadaan di mana debitur tidak memenuhi janjinya atau tidak memenuhi sebagaimana mestinya dan kesemuanya itu dapat dipersalahkan kepadanya".

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulisan tertarik untuk meneliti tinjauan pelaksanaan kewajiban PT. Instrucom terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Kota Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian antara PT. Instrucom dan tenaga kerja ?
2. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan antara PT. Instrucom dengan tenaga kerja dalam hal terjadinya wanprestasi ?

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pelaksanaan Perjanjian PT. Instrucom dan Tenaga Kerja

Menurut ketentuan Pasal 1313 KUHPerduta, perjanjian didefinisikan sebagai: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih" Ini berarti dari suatu perjanjian lahir kewajiban atau prestasi dari satu atau lebih orang (pihak) kepada satu atau lebih orang (pihak) lainnya, yang berhak atas prestasi itu,

Pasal 1320 KUHPerduta menyatakan untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri (*agreement/consensus*)
Bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju untuk seia sekata mengenai segala sesuatu yang diperjanjikan.
2. Kecakapan (*capacity*)
Mempunyai wewenang untuk membuat perjanjian atau mengadakan hubungan hukum.
3. Hal yang tertentu (*certainty of terms*)
Bahwa suatu perjanjian harus mempunyai sebagai suatu pokok yang paling sedikit ditetapkan jenisnya.
4. Sebab yang halal (*consideration*).
Jika ia dilarang oleh Undang-undang, bertentangan dengan tata susila atau ketertiban.

Keempat syarat ini merupakan syarat pokok bagi setiap perjanjian. Artinya, setiap perjanjian harus memenuhi keempat syarat ini bila ingin menjadi perjanjian yang sah. Semuanya merupakan syarat pokok bagi setiap perjanjian dan selain itu terdapat juga syarat tambahan bagi perjanjian tertentu saja.⁵

Dalam hal ini telah ditetapkan bahwa perjanjian kerja harus dilakukakan dengan adanya kesepakatan antara dua pihak atau lebih, PT. Instrucom telah melakukan beberapa perjanjian yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang. PT. Instrucom telah banyak melakukan perjanjian kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas dalam prakteknya PT. Instrucom melakukan

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997, hlm. 42.

perjanjian sesuai dengan kesepakatan bersama dimana perjanjian tersebut memiliki hak dan tanggung jawab para pihak.⁶ Dalam perjanjian kerjasama tersebut PT. Instrucom harus bertanggung jawab atas biayanya sendiri untuk menyediakan tenaga kerja. Maka dari itu PT. Instrucom melakukan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tenaga kerja di perusahaannya sendiri.⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan PT. Instrucom dan tenaga kerja disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian tertulis, dalam perjanjian tersebut berisikan:⁸

- a) Para pihak yang melakukan perjanjian
Identitas para pihak yang melakukan perjanjian kerja.
- b) Jangka waktu pekerjaan
Tanggal berlaku dan berakhirnya perjanjian kerja.
- c) Tugas dan Penempatan
Jabatan serta penempatan tenaga kerja yang melakukan perjanjian.
- d) Pelaksanaan tugas
Tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kerja yang telah ditentukan perusahaan.
- e) Pengupahan
Penetapan pembayar upah pokok, makan, dan upah tambahan tenaga kerja.
- f) Pajak penghasilan
Mengenai pajak penghasilan tenaga kerja.
- g) Waktu kerja

Waktu tenaga kerja melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

- h) Perawatan kesehatan dan keselamatan kerja
Mengenai kesehatan dan keselamatan kerja untuk tenaga kerja yang terkena musibah pada saat melakukan tugas.
- i) Ketentuan dan Tata tertib
Peraturan yang harus di taati oleh tenaga kerja.
- j) Berakhirnya perjanjian
Syarat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
- k) Perpanjangan perjanjian kerja
Mengenai perpanjangan perjanjian kerja
- l) Perselisihan, dan
Mengenai penyelesaian perselisihan apabila terjadi suatu pelanggaran.
- m) Penandatanganan
Tanda tangan para pihak yang sepakat untuk mengesahkan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Dalam perjanjian tersebut telah diberikan hak dan tanggung jawab para pihak yang melakukannya akan tetapi perjanjian tertulis dapat juga diubah sesuai kesepakatan bersama apabila terjadi suatu perubahan di saat perjanjian tersebut berlangsung maka akan dibuat perjanjian yang baru. Adapun perubahan perjanjian yang dilakukan oleh para pihak harus sesuai dengan kesepakatan bersama.

Dalam perjanjian apabila salah satu pihak melanggar sesuatu yang telah diperjanjikan maka itu disebut wanprestasi. Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur. Setiap terjadinya wanprestasi maka salah satu pihak merasa telah dirugikan atau mengalami kerugian karena itu

⁶ Hasil Wawancara dengan *Bapak Rian Adi Putra*, Hari Senin 05 September 2016, Bertempat di PT. Instrucom Pekanbaru Riau.

⁷ Hasil Wawancara dengan *Bapak Rian Adi Putra*, Hari Senin 05 September 2016, Bertempat di PT. Instrucom Pekanbaru Riau.

⁸ Perjanjian Kerja *PT. Instrucom* dengan *Tenaga Kerja*.

salah satu akibat dari wanprestasi adalah ganti kerugian.

Sebagaimana dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dilakukan oleh PT. Instrucom dan Tenaga Kerja mengalami wanprestasi, wanprestasi yang dimaksud oleh tenaga kerja ialah tentang pengupahan atau penerimaan gaji yang tidak tepat waktu karena dalam perjanjian telah ditetapkan tanggal penerimaan gaji tenaga kerja⁹. Hal ini tercantum dalam Pasal 4 tentang pengupahan dalam perjanjian yang telah dibuat, yaitu¹⁰ :

1. Pihak Pertama akan memberikan/membayarkan upah kepada Pihak Kedua dengan komponennya sebagai berikut:
 - a. Upah pokok : Rp. 1.700.000,-
 - b. Tunjangan lokasi : Rp. 300.000,-
 - c. Upah makan : Rp. 500.000,-dan di bayarkan tiap awal bulan melalui bank atau rekening pekerja. Perincian komponen akan tercantum pada surat *offering letter* yang merupakan bagian dari perjanjian ini.
2. Apabila Pekerja atau Pihak Kedua mangkir atau tidak masuk kerja tanpa surat keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah, Pihak Pertama dapat memberikan sanksi berupa potongan upah kepada pihak kedua sebesar Rp 20.000 per hari dari potongan pokoknya.
3. Apabila pihak pertama tidak atau telat membayar upah kepada pihak kedua maka pihak pertama wajib memberikan uang keterlambatan upah kepada pihak kedua sebesar Rp. 10.000 per hari selama pihak

pertama tidak atau telat membayar upah kepada pihak kedua.

Dalam perjanjian telah disebutkan bahwa pembayaran upah atau gaji dibayarkan tiap awal bulan melalui bank atau rekening pekerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan karena PT. Instrucom terlambat melakukan pembayaran upah yang seharusnya dibayarkan pada awal bulan akan tetapi dibayarkan pertengahan bulan dan hal tersebut terjadi dua (2) bulan berturut-turut pada bulan Maret dan April, tenaga kerja merasa dirugikan atas hal tersebut.¹¹ Sebagaimana telah disebutkan didalam pasal 1602 KUHPerdata menyebutkan majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang telah ditetapkan,¹² dan oleh karena itu PT. Instrucom wajib membayar upah pokok kepada tenaga kerja dan jika terjadi keterlambatan dalam membayar upah maka pihak PT. Instrucom wajib membayar uang keterlambatan upah kepada tenaga kerja tersebut sebesar Rp. 10.000 sebagaimana telah disebutkan didalam perjanjian yang mereka buat bersama.

Perjanjian kerja ini ada karena adanya perjanjian kerjasama PT. Instrucom dengan perusahaan lain yang mana dalam perjanjian kerjasama itu mewajibkan PT. Instrucom mempekerjakan pekerjanya sendiri dan wajib membayar upah pekerja tersebut. Ini tercantum dalam salah satu perjanjian kerjasama PT. Instrucom dengan perusahaan lain yaitu PT. Chevron Pasifik Indonesia, dalam perjanjian kerjasama tersebut tertulis “kontraktor harus bertanggung jawab

⁹ Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Bapak Willy Jean S*, Hari Jum’at 09 September 2016.

¹⁰ Lembar Perjanjian Kerja *PT. Instrucom* dengan *Tenaga Kerja*

¹¹ Hasil Wawancara dengan *Bapak Willy Jean S*, Hari Jum’at 09 September 2016.

¹² Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1602 tentang “*Tenaga Kerja*”

atas biayanya sendiri untuk menyediakan tenaga kerja”.¹³

Berdasarkan penelitian yang penulis peroleh, PT. Instrucom itu sendiri tidak merasa melakukan wanprestasi atau melanggar isi perjanjian, dimana pihak pertama dalam hal ini PT. Instrucom tidak mau membayar uang keterlambatan upah kepada tenaga kerja sebagai pihak kedua. Akan tetapi didalam isi perjanjian telah jelas disebutkan apabila pihak pertama tidak atau telat membayar upah maka pihak pertama wajib memberikan uang keterlambatan upah kepada pihak kedua sebesar Rp 10.000.

Sedangkan menurut tenaga kerja dari PT. Instrucom yang penulis wawancarai, tenaga kerja menuntut kepada PT. Instrucom sebagai pihak pertama untuk mebayarkan uang keterlambatan upah kepada tenaga kerja PT. Instrucom sendiri diluar dari upah pokok yang mereka terima. Tenaga kerja itu sendiri sangat menginginkan kepada pihak pertama yaitu PT. Instrucom untuk membayarkan uang keterlambatan upah kepada mereka, karena mereka mengalami keterlambatan dalam menerima gaji selama 1 (satu) minggu dari tanggal yang seharusnya mereka untuk menerima gaji pada bulan maret dan april.¹⁴

Pada bulan Januari dan February tenaga kerja mendapatkan upah pada tanggal 3 di dua bulan pertama perjanjian berjalan maka dari itu mengapa tenaga kerja mengajukan wanprestasi kepada PT. Instrucom karena pada bulan maret dan april tenaga kerja mendapatkan upah pada

tanggal 10 berjarak 7 hari dari pembayaran bulan pertama dan bulan kedua. Pada bulan selanjutnya pihak perusahaan membayar pada tanggal 3 dimana tanggal yang sama dengan bulan pertama dan kedua akan tetapi pihak perusahaan tetap tidak merasa melakukan keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja tersebut dan pihak perusahaan tidak membayar ganti kerugian yang telah di perjanjikan karena pihak perusahaan merasa tidak wanprestasi.¹⁵

¹³ Isi Perjanjian Kerjasama *PT. Instrucom* dan *PT. Chevron Pasifik Indonesia*, hal 107, tentang “*Personil Kontraktor*”

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Bapak Willy Jean S*, Hari Jum’at 09 September 2016.

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Dicky Teguh S.*, Hari Senin 11 September 2016

B. Upaya penyelesaian perselisihan antara PT. Instrucom dengan tenaga kerja dalam hal terjadinya wanprestasi

Dalam hal ini upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan ialah dengan upaya meminta ganti kerugian dikarenakan pihak tenaga kerja merasa di rugikan atas keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja yang mengakibatkan tenaga kerja mengalami kemerosotan pendapat.

Pasal 1243 KUHPerdara “Penggantian biaya, kerugian akibat wanprestasi dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai 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”

Bentuk-bentuk wanprestasi:¹⁶

1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali. Sehubungan dengan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.
2. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya. Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.
3. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru. Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut

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

Dalam hal ini telah ditetapkan bahwa wanprestasi dapat merugikan setiap pihak yang melakukannya karena tidak terlaksananya sesuatu yang ada dalam perjanjian yang telah disepakati baik di pihak debitur maupun kreditur.

Wanprestasi yang terjadi antara PT. Instrucom dan tenaga kerja mengakibatkan tenaga kerja merasa dirugikan atas keterlambatannya pembayaran gaji bulanan tersebut, tenaga kerja telah melakukan teguran atas keterlambatan pembayaran gaji tersebut kepada PT. Instrucom¹⁷. Hal tersebut tidak sesuai dengan pasal 1602 KUHPerdara yang berisi “majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang telah di tentukan”¹⁸.

Dalam upaya penyelesain perselisihan antara PT. Instrucom dan tenaga kerja, tenaga kerja telah melakukan upaya :

1. Tenaga kerja memberikan teguran atau somasi secara lisan kepada PT. Instrucom atas keterlambatannya pembayaran upah kepada tenaga kerja, tenaga kerja meminta ganti kerugian sesuai dengan sanksi yang ada didalam perjanjian Tenaga kerja tetap bekerja meskipun terlambatnya pembayaran upah tersebut karena didalam perjanjian telah disebutkan bahwa tenaga kerja dibayar sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan apabila tenaga kerja tidak masuk kerja tanpa adanya surat resmi dari rumah sakit ataupun dari tenaga kerja itu sendiri dengan syarat

¹⁶ J. Satrio, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1999, hal.84

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom Bapak Willy Jean S, Hari Jum'at 09 September 2016

¹⁸ Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1602 tentang “Kewajiban majikan”

adanya pembuktian dari tenaga kerja itu sendiri¹⁹.

Dalam hal ini PT. Instrucom membenarkan teguran atau somasi yang disampaikan oleh tenaga kerja akan tetapi PT. Instrucom merasa tidak melakukan wanprestasi karena di dalam perjanjian tidak disebutkan tanggal pembayaran upah tenaga kerja. PT. Instrucom membenarkan adanya keterlambatan pembayaran upah karena adanya masalah didalam perusahaan akan tetapi PT. Instrucom tidak membenarkan adanya wanprestasi dalam perjanjian tersebut²⁰. Pembayaran upah yang dilakukan PT. Instrucom hanya terlambat (satu) minggu dari awal bulan itupun dikarenakan adanya masalah dalam perusahaan, sementara tenaga kerja merasa PT. Instrucom telah melakukan wanprestasi atas keterlambatannya tersebut dan merasa dirugikan.

2. tenaga kerja dan PT. Instrucom melakukan perundingan bipartite. Perundingan Bipartite merupakan sebuah perundingan yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha yang bertujuan agar perselisihan yang terjadi dapat selesai di tingkat perusahaan secara musyawarah tanpa bantuan dari pihak ketiga. Perundingan tersebut dilakukan di dalam perusahaan dimana perselisihan tersebut terjadi. Pelaksanaan perundingan bipartite yang dilakukan tenaga kerja dan PT. Instrucom telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan

hubungan industrial yang menyatakan jika terjadi suatu perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat²¹.

Dalam perundingan bipartite yang dilakukan tenaga kerja dan perusahaan tidak menghasilkan kesepakatan dikarenakan pihak perusahaan tetap merasa tidak melakukan wanprestasi dalam perjanjian kerja tersebut, adapun keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja itu dikarenakan adanya permasalahan dalam perusahaan yang mengakibatkan hal tersebut terjadi²². Berdasarkan uraian diatas maka hal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 karena tidak tercapainya mufakat. Dalam tidak tercapainya musyawarah yang dilakukan para pihak, pihak tenaga kerja tidak melakukan upaya penyelesaian yang lain dikarenakan pihak tenaga kerja khawatir akan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mana beberapa dari tenaga kerja hanya tamatan Sekolah Menengah Akhir (SMA) dan pekerja dari luar daerah, mereka menyatakan bahwa susahny mencari lowongan pekerjaan pada waktu²³.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis cermati maka upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan tenaga kerja seharusnya dilanjutkan karena telah hilangnya hak dari tenaga kerja dalam ganti kerugian dan adanya upaya penyelesaian perselisihan hubungan

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Bapak Willy Jean S*, Hari Jum'at 09 September 2016

²⁰ Hasil Wawancara dengan *Bapak Rian Adi Putra*, Hari Senin 05 September 2016, Bertempat di PT. Instrucom Pekanbaru Riau

²¹ Hasil Wawancara dengan *Bapak Rian Adi Putra*, Hari Senin 05 September 2016, Bertempat di PT. Instrucom Pekanbaru Riau

²² Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Bapak Willy Jean S*, Hari Jum'at 09 September 2016

²³ Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Dicky Teguh S.*, Hari Senin 11 September 2016

industrial untuk menyelesaikan perselisihan agar setiap pihak mendapatkan keadilan, sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diatas maka terdapat 4 macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan mengenai hak, kepentingan, keputusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam pasal tersebut telah menyatakan tentang hak setiap pekerja maka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ada untuk memberikan keadilan dalam perselisihan yang terjadi.

Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan “Dalam hal perundingan bipartit dinyatakan gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”. Pasal ini menjelaskan apabila gagalnya perundingan bipartite maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dengan membawa bukti bahwa upaya-upaya perundingan bipartite telah dilakukan. Maka instansi yang bertanggung jawab dalam ketenagakerjaan akan memilih upaya lain untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Cara penyelesaian perselisihan selain bipartit ialah Konsiliasi, Arbitrase, dan Mediasi.

A. Daftar Pustaka

1. Buku

Ahmadi Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Engga Prayogi, *233 Tanya Jawab Seputar Hukum Bisnis*, 2011, Pustaka Yustisia Yogyakarta.

R. Subekti, *Hukum Perjanjian Cetakan kedua belas*, PT. Intermedia, Jakarta.

Lembar Perjanjian Kerja *PT. Instrucom* dengan *Tenaga Kerja*.

Isi Perjanjian Kerjasama *PT. Instrucom* dan *PT. Chevron Pasifik Indonesia*, hal 107, tentang “*Personil Kontraktor*”.

2. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1602 tentang “*Tenaga Kerja*”.

3. Wawancara

Wawancara dengan sekretaris manager PT. Instrucom pada tanggal 20 Maret 2016.

Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Bapak Willy Jean S*, Hari Jum'at 09 September 2016.

Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja PT. Instrucom *Dicky Teguh S.*, Hari Senin 11 September 2016