

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMBERIAN UPAH JAM KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA DI VILLA CEPAKA MAS BADUNG*

Oleh:

I Made Ratha Arianta**

I Wayan Wiryawan***

I Ketut Markeling****

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Perjanjian kerja hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak otomatis akan menjadi sebuah undang – undang bagi para pihak yang mengikatkan dirinya dan dalam membuat perjanjian harus beritikad baik. Upah merupakan hak normatif bagi pekerja. Demi kesejahteraan pekerja, maka dibentuklah peraturan oleh pemerintah terkait upah minimum pekerja yang setiap tahunnya selalu dirubah menyesuaikan perekonomian di Indonesia. Berdasarkan uraian diatas, adapun permasalahan yang dibahas adalah Apakah Faktor Penyebab Terjadinya Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung dan Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis empiris, serta jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan fakta pendekatan perundang-undangan. Adapun hasil

* Jurnal dibuat berdasarkan ringkasan skripsi.

** Penulis Pertama dalam penulisan ini ditulis oleh I Made Ratha Arianta adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana.

*** Penulis Kedua dalam penulisan ini ditulis oleh I Wayan Wiryawan adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

**** Penulis Kedua dalam penulisan ini ditulis oleh I Ketut Markeling adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

dari penelitian ini adalah Faktor penyebab terjadinya perselisihan pemberian upah jam kerja lembur kepada pekerja di villa cepaka mas badung disebabkan karena pihak owner villa cepaka mas sebagai pemilik villa yang mempunyai tanggung jawab dan kewajiban untuk mengendalikan pekerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati telah lalai dalam hal pengawasan dan kurangnya perhatian terhadap hak para pekerja, dan Owner villa cepaka mas juga melakukan niat kesengajaan dimana pihak owner dengan sengaja mempekerjakan pekerja diluar dari jam kerja yang telah disepakati. Upaya hukum penyelesaian perselisihan hak pekerja terkait pemberian upah jam kerja lembur di villa cepaka mas badung yaitu para pihak dapat menyelesaikan melalui bipatrit, mediasi dan pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: Pekerja, Perjanjian Kerja, Usaha Villa

ABSTRACT

The parties that made Employment contract must recognize the contract because by that the parties will be able to get good certainty of rights and obligations for both workers and employers. Agreement that has been agreed upon by the parties will automatically become a law for those who bind themselves and in making agreements. Salary are basic rights for workers. For the sake welfare of workers, be established regulations by government related to minimum salary of workers every year has changed adjust the economy in Indonesia. Based on the description above, the problems discussed are: What are the Factors Causing Disputes over Wages for Overtime Working Hours for Workers in Cepaka Mas Badung villa and Legal Remedies for Dispute Settlement of Overtime Work Wages for Workers at Cepaka Mas Badung villa The method used is empirical legal research by fact approach and statue approach. The results of this study shows The cause of the dispute over the provision of overtime wages to the workers in Cepaka Mas Badung villa is because the owner of Villa Cepaka Mas as the owner of the villa who has responsibilities and obligations to control the workers in accordance with the agreed agreement has been negligent in terms of supervision and lack of attention the rights of workers, and Owner of cepaka mas badung villa also carry out intentional intentions where the owner intentionally employs workers outside of the agreed

working hours. Legal remedies for settlement of workers' rights disputes related to the provision of overtime wages at cepaka mas badung villa, namely the parties can resolve through bipatrit, mediation and industrial relations courts.

Keyword: Worker, Employment contract, Villa

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti, pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan ada istilah karyawati. Dan ada pendapat lain yang menyebutkan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentik dengan perkerja kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula.¹ Adapun hubungan pekerja dengan pengusaha disebut juga hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban pribadi dalam hidup bermasyarakat.²

¹ F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perubahan dan Hubungan Perubahan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, h. 8.

² Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, h. 27

Dalam Undang-undang telah disebutkan bahwa negara dan pihak swasta mempunyai kewajiban untuk memperhatikan hak-hak pekerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Peran pekerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja³.

Persoalan pemberian upah jam kerja lembur yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja harus memiliki perlindungan hukum yang jelas agar hak dari pekerja terpenuhi, khususnya

³ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 6.

dalam hal ini pekerja yang dirugikan harus mendapat perlindungan hukum yang semestinya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ada. Jika pelanggaran – pelanggaran dalam perjanjian kerja terus dibiarkan hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja pekerja. Salah satu pengguna perjanjian kerja tertulis atau lisan dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah Villa Cepaka Mas Pada penelitian ini difokuskan pada lingkup perjanjian kerja, perlindungan hukum tentang, kesejahteraan dan jaminan sosial. Berdasarkan latar belakang diatas maka dengan itu saya sebagai penulis membuat tulisan yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, adapun rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Faktor Penyebab Terjadinya Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung?

2. Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui kendala dalam perselisihan pemberian upah jam kerja lembur bagi pekerja di Villa Cepaka Mas Badung.
2. Untuk mengetahui upaya hukum penyelesaian perselisihan pemberian upah jam kerja lembur bagi pekerja di Villa Cepaka Mas Badung.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris, Jenis penelitian ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan kebenaran, yaitu dengan membandingkan aturan yang ada dengan pelaksanaannya atau kenyataan dalam masyarakat (*dasollen* dan *dassein*). Dalam penelitian ini digunakan dua jenis pendekatan perundang-undangan (*the statue approach*), dan pendekatan fakta (*the fact approach*).

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Faktor Penyebab Terjadinya Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Bagi Pekerja Di Villa Cepaka Mas Badung

Beberapa faktor-faktor penyebab terjadinya perseisihan pemberian upah jam kerja lembur bagi pekerja di villa cepaka mas badung yaitu:

1. Kelalaian atau Kealpaan

Untuk menentukan unsur kelalaian atau kealpaan tidaklah mudah perlu dilakukan pembuktian karena seringkali tidak dijanjikan dengan tepat kapan suatu pihak diwajibkan melakukan prestasi yang dijanjikan. Akibat yang timbul dari wanprestasi ialah keharusan bagi pengusaha membayar ganti rugi atau dengan adanya wanprestasi salah satu pihak, maka pihak yang lainnya dapat menuntut atas kerugian yang mereka alami.⁴ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibuk Adinda Diah selaku Manager Villa Cepaka Mas, terjadinya perselisihan pemberian upah

⁴ Yahya Harahap, 1996, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.h.

jam kerja lembur disebabkan karena *Owner* (sebagai pemilik villa) yang mempunyai tanggung jawab dan hak dalam villa kurang dalam pengawasan dan kurang pengertian terhadap hak pekerja.

2. Kesengajaan

Kesengajaan adalah suatu hal yang dilakukan seseorang dengan dikehendaki dan diketahui serta disadari oleh pelaku sehingga menimbulkan kerugian pada pihak lain. Kesengajaan dengan kata lain merupakan perbuatan yang dilakukan dengan diketahui dan dikehendaki. Oleh karena itu, saat terjadinya kesengajaan tidak diperlukan adanya maksud untuk menimbulkan kerugian kepada orang lain, cukup diketahui dan si pelaku tetap melakukan perbuatan tersebut, dimana pelaku mengetahui akan kemungkinan terjadinya akibat yang merugikan orang lain⁵.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Indra Pradiptha selaku sebagai resepsionis Villa Cepaka Mas, terjadinya perselisihan pemberian upah kerja lembur disebabkan karena *Owner* (sebagai pemilik villa) dengan sengaja memerintah

⁵ Yahman, 2014, *Karakteristik Wanprestasi & Tindak Pidana Penipuan*, Prenadamedia Group, Jakarta. h.82

pekerja menunggu tamu yang akan *chek in* di villa diluar jam kerja dalam perjanjian yang telah disepakati.

2.2.2 Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Jam Kerja Lembur Di Villa Cepaka Mas Badung

Pengusaha yang tidak membayar upah jam kerja lembur sebagaimana peraturan perundang-undangan maka pengusaha dapat dikenakan sanksi berupa pidana penjara dan/atau denda. Berdasarkan pada Pasal 187 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Oleh karena itu, pekerja masih memiliki upaya hukum untuk memperjuangkan haknya terutama untuk memperjuangkan hak untuk mendapatkan upah kerja lembur.

Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk mendapat hak akibat timbul perselisihan hubungan industrial didasarkan pada ketentuan dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, “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.”

Berdasarkan pengertian tentang perselisihan hak dikaitkan dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah kerja lembur, pada dasarnya perselisihan hak ini terjadi karena hak pekerja untuk mendapat upah sesuai dengan standar tidak dipenuhi akibat adanya perbedaan pelaksanaan pemberian upah yang bertentangan baik yang bertentangan dengan undang-undang maupun perjanjian kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk memperjuangkan haknya tersebut adalah:

1. Penyelesaian Bipartit

Dalam Pasal 3 ayat (1) perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan dalam ayat (2) penyelesaian perselisihan melalui bipartit

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, serta dalam ayat (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

2. Penyelesaian Mediasi

Dalam Pasal 8 ayat Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan dalam Pasal 10 Dalam waktu selambat lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, kemudian dalam Pasal 14 ayat (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian

perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan selanjutnya dalam ayat (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

3. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan industrial

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial merupakan upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan hak terkait hak perkeja atas upah kerja embur, setelah upaya bipartit dan mediasi yang ditempuh dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan diantara para pihak. Pengadilan Hubungan Industrial dalam ketentuan Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.” Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan

Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari.

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial dilakukan untuk membuktikan pihak mana yang benar dan pihak mana yang salah, sehingga mendapatkan hasil yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap.

Jika kita bandingkan pengertian di atas dengan hasil wawancara yang telah dilakukan di villa cepaka mas dengan Bapak Indra dan Bapak Rival sebagai pekerja, bahwa penyelesaian pemberian upah kerja lembur baru menempuh penyelesaian bipatrit secara musyawarah dimana diberitahukan bahwa para pihak belum menemukan kesepakatan.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Faktor penyebab terjadinya perselisihan pemberian upah jam kerja lembur kepada pekerja di villa cepaka mas badung disebabkan karena pihak owner villa cepaka mas sebagai pemilik villa yang mempunyai tanggung jawab dan kewajiban untuk mengendalikan pekerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati telah lalai dalam hal pengawasan dan kurangnya perhatian terhadap hak para pekerja, dan Owner villa cepaka mas juga melakukan niat kesengajaan dimana pihak owner dengan sengaja mempekerjakan pekerja diluar dari jam kerja yang telah disepakati
2. Upaya hukum penyelesaian perselisihan hak pekerja terkait pemberian upah jam kerja lembur di villa cepaka mas badung yaitu para pihak dapat menyelesaikan melalui bipatrit, mediasi dan pengadilan hubungan industrial.

3.2 Saran

1. Perlunya dilakukan pengawasan yang lebih baik oleh *owner* Villa Cepaka Mas Badung agar ha-hak dari pekerja tidak terpenuhi.

2. Terkait dengan penyelesaian perseisihan pemberian upah jam kerja lembur, pihak *owner* dapat memberikan uang ganti rugi kepada pekerja yang telah dipekerjakan diluar dari isi perjanjian yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perubahan dan Hubungan Perubahan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Made Udiana, 2015, *Kedudukan Dan Kewarganegaraan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.
- _____, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.
- Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Yahman, 2014, *Karakteristik Wanprestasi & Tindak Pidana Penipuan*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Yahya Harahap, 1996, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.