

**PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA
ATAS PEMBEBANAN YANG MELEBIHI BATAS WAKTU KERJA
DI PONDOK WISATA NADIA PANSION**

Oleh:

I Ketut Wilantika
I Wayan Novy Purwanto
Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Judul jurnal ini adalah “Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu Kerja di Pondok Wisata Nadia Pansion”. Penelitian jurnal ini mengetengahkan isu hukum tentang pertanggung jawaban perusahaan terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja di Pondok Wisata Nadia Pansion.

Metode yang digunakan dalam penelitan ini adalah metode penelitian yuridis empiris, serta jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan fakta dan pendekatan perundang-undangan.

Hasil dari penelitian ini adalah pertanggungjawaban bagi perusahaan terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja ini disebabkan karena pihak Pondok Wisata Nadia Pansion sebagai pemilik 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* Pondok Wisata Nadia Pansion juga melakukakan niat kesengajaan dimana pihak *owner* dengan sengaja memerintahkan manager Pondok Wisata Nadia Pansion untuk mempekerjakan pekerja diluar dari jam kerja yang telah disepakati. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja ketika mengalami wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja di Pondok Wisata Nadia Pansion yaitu pekerja memilih menyelesaikan masalah dengan cara kekeluargaan melalui proses mediasi dan negoisasi. Dari hasil negoisasi antara pihak owner dengan pekerja berdasarkan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja dalam hal waktu kerja telah mendapatkan kesepakatan bahwa pihak owner Pondok Wisata Nadia Pansion akan memberikan uang ganti rugi kepada pekerja yang telah bekerja diluar jam kerja.

Kata Kunci: Pekerja, Perusahaan, Perjanjian.

ABSTRACT

The title in this journal is "Corporate Responsibility to Workers who Exceeds Working Time Limits at the Pondok Wisata Nadia Pansion". This research journal explores the legal issues regarding the company's responsibility towards workers for overcharging work hours at Pondok Wisata Nadia Pansion.

The method used in this research is the empirical juridical research method, and the type of approach used in this research is the fact approach and the legislative approach.

The results of this study are the responsibility for the company to workers for the burden that exceeds work time is due to the Nadia Pansion Pondok Wisata as the owner who has the responsibility and obligation to control workers in accordance with the agreed agreement has been negligent in terms of supervision and lack of attention to rights the workers and Owner of Pondok Wisata Nadia Pansion also made intentional intentions where the owner deliberately ordered the manager of Pondok Wisata Nadia Pansion to employ workers outside of the agreed working hours. Legal remedies that can be done by workers when they experience defaults in the implementation of a work agreement at Pondok Wisata Nadia Pansion, namely that workers choose to solve problems through family ways through mediation and negotiation processes. From the results of negotiations between the owner and the worker based on what happened in the implementation of the work agreement in terms of working time has obtained an agreement that the owner of Pondok Wisata Nadia Pansion will provide compensation to workers who have worked outside working hours.

Keywords: Worker, Company, Agreement.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang besar yang mempunyai jumlah penduduk yang juga sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Seiring dengan perkembangan zaman, bidang ketenagakerjaan menjadi obyek yang sangat penting di dunia pada umumnya dan merupakan salah satu penunjang ekonomi bagi kemajuan negara Indonesia pada khususnya.

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 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 pekerja”.²

Persoalan wanprestasi yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja harus memiliki perlindungan hukum yang jelas, khususnya dalam hal ini pekerja sebagai korban wanprestasi dari pengusaha mendapat perlindungan hukum yang semestinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Jika pelanggaran-pelanggaran dalam perjanjian kerja terus dibiarkan

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

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 6.

hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja pekerja. Sebenarnya hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja di lapangan, di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja, atau dengan kata lain Perjanjian Kerja yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu pengguna perjanjian kerja tertulis atau lisan dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah Pondok Wisata Nadia Pansion yang merupakan salah satu villa yang tentunya merupakan penyedia jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya. Pondok Wisata Nadia Pansion mempekerjakan pekerja yang masing-masing mempunyai divisi yang berbeda diantaranya adalah manager, pegawai dan penjaga Pondok Wisata Nadia Pansion, dan pegawai restoran yang menunjang pelayanan jasa di Pondok Wisata Nadia Pansion tersebut.

Penelitian ini mengkaji isu hukum mengenai pertanggung jawaban dari pihak perusahaan pondok wisata Nadia Pansion terhadap pekerja pengusaha dengan pekerja pada Pondok Wisata Nadia Pansion seperti yang dijabarkan diatas bahwa dengan hubungan kerja yang sudah sah dan diakui oleh undang-undang. 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 “Pertanggung Jawaban Perusahaan Terhadap Pekerja Atas Pembebanan Yang Melebihi Batas Waktu Kerja Di Pondok Wisata Nadia Pansion”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, adapun rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai bahan kajian dalam jurnal ini adalah bagaimanakah pertanggung jawaban perusahaan terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja di Pondok Wisata Nadia Pansion?. Isu hukum tersebut dijadikan pusat kajian karena pekerja di perusahaan tersebut seringkali bekerja melebihi batas waktu kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pertanggung jawaban perusahaan Pondok Wisata Nadia Pansion terhadap pekerja yang melebihi batas waktu kerja.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pertanggungjawaban dari perusahaan Pondok Wisata Nadia Pansion kepada pekerja yang melebihi batas waktu kerja.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Dalam penulisan jurnal ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis empiris, Jenis penelitian ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan kebenaran secara faktual, yaitu dengan membandingkan antara aturan yang berlaku dengan pelaksanaannya atau kenyataan dalam masyarakat (*dasollen* dan *dassein*). Dalam penelitian ini digunakan dua jenis pendekatan yaitu pendekatan fakta (*the fact approach*) dan juga pendekatan perundang-undangan (*the statue approach*). Pendekatan ini digunakan, untuk mengkaji kesenjangan antara suatu keharusan dari perundang-undangan dan antara kenyataan yang terjadi di lapangan atau di lokasi penelitian ini.

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja

Pelanggaran hak-hak kontraktual menimbulkan kewajiban ganti rugi berdasarkan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1236 BW (untuk prestasi memberikan sesuatu) dan Pasal 1239 BW (untuk prestasi berbuat sesuatu). Kemudian berkenaan dengan wanprestasi dalam Pasal 1243 BW menyatakan bahwa penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan barulah mulai diwajibkan apabila si berutang lalai memenuhi perikatanya, tetap melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang dilampauinya³.

Beberapa faktor-faktor penyebab terjadinya wanprestasi berkaitan dengan pekerja yang mengalami wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja di Pondok Wisata Nadia Pansionyaitu:

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 wanprestasi juga disebabkan karena *Owner* (sebagai pemilik villa) yang mempunyai tanggung

³ R.Subekti, 1995, *Aneka Hukum Perjanjian, Cet. Kesepuluh*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 45.

⁴ Yahya Harahap, 1996, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.h. 60.

jawab dan kewajiban untuk mengendalikan sesuatu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kurang pengawasan dan kurang pengertian terhadap hak pekerja. (Wawancara tanggal 10 bulan Juli tahun 2018).

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 wanprestasi juga disebabkan karena *Owner* (sebagai pemilik villa) memerintahkan kepada manager villa untuk memerintah pekerja menunggu tamu yang akan *chek in* di villa diluar jam kerja dalam perjanjian yang telah disepakati, karena biasanya tamu *chek in* (masuk ke villa) tidak sesuai dengan jam yang telah disepakati antara pihak tamu dan resepsionis villa yang bertugas mencatat tamu yang hendak menginap di villa. (Wawancara tanggal 10 bulan Juli tahun 2018).

3. Karena Adanya Keadaan Memaksa (*overmacht*)

Keadaan memaksa (*overmacht*) adalah keadaan debitur yang tidak melaksanakan apa yang dijanjikan disebabkan oleh hal yang sama sekali tidak dapat diduga, dan dimana ia tidak dapat berbuat

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

apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul diluar dugaan tadi. Dengan kata lain, tidak terlaksananya perjanjian atau keterlambatan dalam pelaksanaan itu bukanlah disebabkan karena kelalaiannya . ia tidak dapat dikatakan salah atau alpa, dan orang yang tidak bersalah tidak boleh dijatuhi sanksi yang diancamkan atas kelalaiannya.

2.2.2 Pertanggung jawaban Pondok Wisata Nadia Pansion terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja.

Perlindungan hukum merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh negara kepada seluruh anggota masyarakatnya. Upaya perlindungan hukum dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang dilakukan dengan memberikan kesempatan pada subyek hukum untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan. Tujuannya untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak.

2. Perlindungan hukum represif

Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Dalam ayat (2) menyebutkan waktu kerja sebagaimana disebut ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam ketentuan Pasal 78 ayat 1 (satu) menjelaskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Dan penjelasan selanjutnya pada ayat (2) menjelaskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pada pasal tersebut menjelasskan bahwa pengusaha dalam hal ini adalah villa cepaka mas yang mempekerjakan pekerja yang melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

III. PENUTUP

3.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap pokok-pokok permasalahan sebagaimana yang sudah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan hasil penelitian yaitu pertanggungjawaban Pondok Wisata Nadia Pansion terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja karena pihak pemilik pondok wisata 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* pondok wisata juga melakukan niat kesengajaan dimana pihak *owner* dengan sengaja memerintahkan manager pondok wisata untuk mempekerjakan pekerja diluar dari jam kerja yang telah disepakati. Pertanggung jawaban perusahaan terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja di Pondok Wisata Nadia Pansion dalam pelaksanaan perjanjian kerja

di Pondok Wisata Nadia Pansion yaitu pekerja memilih menyelesaikan masalah dengan cara kekeluargaan melalui proses mediasi dan negoisasi. Dari hasil negoisasi antara pihak owner dengan pekerja berdasarkan permasalahan wanprestasi yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja dalam hal waktu kerja telah mendapatkan kesepakatan bahwa pihak owner villa cepaka mas akan memberikan uang ganti rugi kepada pekerja yang telah bekerja diluar jam kerja.

3.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan diatas adalah perlunya dilakukan pengawasan yang dilakukan oleh *owner* Pondok Wisata Nadia Pansion agar tidak terjadinya kelalain atau kealpaan dan kesengajaan dalam pelaksanaan wanprestasi terhadap pekerja Pondok Wisata Nadia Pansion. Terkait dengan pertanggung jawaban perusahaan terhadap pekerja atas pembebanan yang melebihi waktu kerja di Pondok Wisata Nadia Pansion dalam hal waktu kerja, pihak *owner* dapat memberikan uang ganti rugi kepada pekerja yang telah dipekerjakan diluar dari isi perjanjian yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perubahan dan Hubungan Perubahan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- R.Subekti, 1995, *Aneka Hukum Perjanjian, Ctk. Kesepuluh*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- 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.
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 3190.

