

PEMENUHAN HAK PEKERJA PERUSAHAAN UMUM DAMRI MERUJUK UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Priscilla Trinita Patricius, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:
Priscilla Trinita Patricius

Abstract.

A company is a symbol of the economic system, labor or workers are one of the main production factors for a company, so that workers or workers are one of the main production factors in a company. In a company there is the term industrial relations, namely a system of relationships formed between actors in the production of goods or services, therefore Law Number 13 of 2003 concerning Employment really pays attention to workers, because with this law it can protect both the rights of workers and the rights of the owners of a company, for example the Damri Public Company. The Damri Public Company said it had committed several violations against hundreds of its employees, such as not providing salaries for employees who had worked for months or even a year, and also forcing employment terminations (PHK), and not promising updates to its employees. The aim of this research is to share knowledge as well as provide solutions regarding matters relating to the rights of Damri Public Company employees. The research method used is a normative legal research method or can be said to be a data collection method. The results and conclusions of the research I conducted on "Fulfillment of Workers' Rights at Damri Public Company Referring to Law No. 13 of 2003 concerning Employment" is that it is suspected that Damri Public Company committed violations against its employees in the form of not paying them salaries, forced termination of employment (PHK).), and does not speed up the completion. So that this transformation can be completed through Law No. 13 of 2003 concerning Employment.

Keywords: *Employment; Non-Payment of Wages; Work termination.*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan lambang sistem ekonomi, buruh adalah faktor produksi utama bagi sebuah perusahaan. Pekerja adalah orang yang mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan, yang berguna untuk menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadinya maupun kebutuhan Masyarakat. Sebuah perusahaan pasti akan membutuhkan buruh atau pekerja.

Dalam suatu perusahaan terdapat istilah hubungan industrial, merujuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 koneksi industri merupakan relasi yang terlahir dari para pihak dalam suatu pembuatan produk dan jasa, hubungan ini melibatkan pemilik, buruh atau karyawan dan petinggi negara dimana hal ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada Dasar Negara dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Baik pengusaha ataupun pekerja mereka merupakan anggota perusahaan, pengusaha juga pekerja memiliki hubungan fungsional dan dalam bekerja mereka memiliki tugas yang berbeda dalam bertugas.

Dalam perusahaan seorang pengusaha maupun buruh pasti memiliki sebuah perjanjian/kontrak kerja. Pada Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pengertian mengenai hubungan kerja, bahwa merupakan suatu relasi pemilik dengan karyawan/buruh dengan dilandasi sebuah kontrak kerja yang didalam kontrak kerja tersebut terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hubungan ini terdapat juga dua jenis peraturan yaitu tata tertib perusahaan dan peraturan pekerjaan satu sama lain. Peraturan perusahaan didalam ini merupakan suatu peraturan yang dibuat secara tertulis didalamnya terdapat ketentuan pekerjaan serta peraturan perusahaan, dibuat pemilik perusahaan. Sedangkan kontrak kerja satu sama lain merupakan sebuah janji berdasarkan analisa tinjauan buruh juga pengusaha. Dalam hal ini salah satu hal penting ialah persatuan buruh, yaitu organisasi yang dibuat dari, oleh, untuk para buruh didalam suatu perusahaan maupun diluar.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini sangat menciptakan perhatian kepada buruh. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang menerapkan perlindungan pekerja. Akan tetapi walaupun Undang-Undang tersebut menunjukkan perhatian besarnya terhadap pekerja, faktanya tetap banyak penyimpangan atau pelanggaran terhadap perjanjian yang sudah dibuat bersama. Maka dari itu diciptakanlah suatu organisasi pekerja yang memiliki fungsi untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja, sehingga menghindari Tindakan semena-mena pengusaha terhadap pekerjanya.¹

Dalam hubungan perusahaan tidak terpungkiri terdapatnya sebuah perselisihan pemilik dan buruh. Perselisihan tersebut biasanya ialah perselisihan hak, dikarenakan tidak cukupnya hak pekerja, dimana terdapatnya bedanya penarapan dengan perjanjian yang telah disepakati. Selain itu perselisihan PHK juga kerap terjadi dibeberapa perusahaan, hal ini biasanya dikarenakan ketidaksesuaian PHK dari pihak lain. Contohnya seperti pertengkar yang akan saya teliti, yaitu terjadinya kepada pekerja/buruh Damri

¹ Dr. Suratman, S.H., M.H., Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Depok: (Rajawali Pers, 2018), Hal 40.

dimana perusahaan umum Damri yang disebut tidak membayar gaji pekerjaanya hingga memaksa PHK pekerja. Sehingga membuat saya ingin menulis dan mengangkat judul tentang “Pemenuhan Hak Pekerja Perusahaan Umum Damri Merujuk Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian tidak terlepas dari rasa ingin tahu seorang manusia. Dalam sebuah penelitian metode merupakan salah satu peranan yang penting untuk mencapai tujuan dalam suatu penelitian. Penelitian ialah salah satu bentuk perlakuan ilmiah dengan pemikiran serta pembangunan menggunakan suatu metodologis. Dalam hal ini metodologis memiliki arti dengan suatu cara serta tidak pantang menyerah, dimana tidak adanya bagian yang berlawanan didalam suatu struktur. Pada akhirnya memperoleh bentuk analisis penemuan ilmiah berbentuk barang ataupun tata cara sebuah pendapat yang baru, yang berarti dilaksanakan sesuai dengan sebuah rencana dan tahapan yang pasti.

Metode penelitian meliputi jenis penelitian, penulis penelitian ini memakai jenis penelitian normatif karena dalam jenis penelitian ini memakai lembar kepustakaan sebagai suatu sumber data penelitian. Dalam penelitian normatif menarik asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi, serta terdapat peraturan perundang-undangan secara vertikal dan horizontal. Metode ini biasanya juga disebut dengan Teknik pengumpulan data atau *library research*. Teknik ini dilakukan dengan menelaah data melalui inventarisasi bermacam-macam peraturan perundang-undangan atau beberapa literatur buku-buku yang terkait dengan tentang pemenuhan hak pekerja Perusahaan Umum Damri sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam garis besar, warga Indonesia masih berserah diri menggunakan kendaraan umum sebagai pemenuhan kepentingan mobilitas. Pengguna transportasi umum terdapat dari berbagai kalangan masyarakat. Pada masa ini menggunakan transportasi umum juga merupakan suatu hal yang penting untuk mengurangi polusi yang terjadi. Dalam kebutuhan transportasi masyarakat maka lalu lintas dan transportasi harus diperhatikan oleh pemerintah setempat. Perusahaan umum Damri merupakan perusahaan yang berjalan pada bagian transportasi. Perusahaan umum Damri juga salah satu milik dari Badan Usaha Milik Negara. Perusahaan Damri sudah ada sejak masa kependudukan jepang, yaitu pada tahun 1943 akan tetapi perusahaan ini baru mendapatkan wewenang untuk menyelenggarakan jasa pada pengantaran barang dan penumpang pada tahun 2002. Perusahaan Damri melayani beberapa bidang kendaraan darat contohnya angkutan kota antar provinsi, angkutan kota dalam provinsi,

angkutan antar kota, angkutan travel atau pariwisata, angkutan logistic atau paket, dan lainnya.² Perusahaan Damri memiliki banyak kantor cabang, dan didukung dengan ratusan armada transportasi. Maka dari itu perusahaan Damri pasti memiliki jumlah karyawan yang besar. Dalam hal ini tidak terpungkiri perusahaan sebesar itu tidak memiliki perselisihan antara pimpinan perusahaan tersebut dengan karyawan-karyawannya.

Pada tahun 2021 lalu konfederasi serikat pekerja Indonesia atau yang biasa disebut SKPI. Mengatakan bahwa pihak direksi perusahaan umum Damri tersebut telah melakukan sebuah pembohongan didepan DPR RI Komisi IV mengenai pembayaran upah atau gaji kepada karyawannya. Padahal pada saat itu diberberapa cabang Damri, gaji karyawan tidak dibayarkan bahkan ada yang tidak dibayarkan hingga 1 tahun. Persoalan perusahaan Damri tidak sampai disitu saja, disebut bahwa pihak direksi juga telah berbohong dan mengatakan bahwa ia ditinggalkan oleh karyawan-karyawannya. Para karyawan telah berbicara bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan pihak perusahaan telah mengancam juga mengintimidasi mereka, dengan mengatakan apabila mereka tidak menerima PHK maka mereka tidak akan mendapatkan kompensasi, dengan intimidasi tersebut para karyawan mau tidak mau harus mengambil keputusan tersebut.

Apa jenis pelanggaran yang telah dilakukan oleh Perum Damri dan Pasal berapa yang telah dilanggar?

Pekerja merupakan salah satu faktor produksi bagi sebuah perusahaan. Perusahaan pasti membutuhkan pekerja untuk menjalankan tugasnya, dalam hal ini terbentuk lah suatu hubungan yaitu hubungan insdustrial. Hubungan industri berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan merupakan relasi yang terlahir dari para pihak dalam suatu pembuatan produk dan jasa. Dalam suatu hubungan industrial pasti terdapat kesepakatan atau perjanjian kerja antara kedua pihak. Karena merujuk Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pengertian mengenai hubungan kerja, hubungan kerja merupakan suatu relasi antara pemilik dengan pekerja/buruh dengan dilandaskan sebuah perjanjian/kontrak kerja yang didalam kontrak kerja terdapat isi pekerjaan, upah, dan perintah.

Sebuah perusahaan wajib membayarkan upah atau gaji karyawannya sesuai kontrak kerja yang sudah disetujui. Berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah disebutkan didalam suatu perjanjian kerja terdapat unsur upah. Maka dari itu terdapat ketidaksesuaian antara perjanjian kerja dengan kasus karyawan perusahaan Damri yang tidak

² Jaka Ilham, Perum DamriI Sebagai Penyedia Transportasi Umum Masyarakat Kota Jambi, Universitas Jambi, Hal 7.

kunjung dibayarkan upahnya oleh perusahaan. Buruh harus mendapatkan upah yang sama berdasarkan ketentuan perusahaan atau sesuai dengan perjanjian kerja dikarenakan buruh memandang upah dalam bentuk suatu penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Upah merupakan hak untuk buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pada Pasal 1 ayat (30) yang menyatakan bahwa upah merupakan salah satu hak buruh yang didapatkan dengan uang atas upah suatu perusahaan, berdasarkan suatu kontrak kerja. Apabila perusahaan Damri telah melakukan keterlambatan dalam pemenuhan hak pekerja maka perusahaan Damri telah melanggar Pasal 95 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 isinya “Pemilik yang sengaja atau keteledorannya menyebabkan upah telat dibayar, akan diberikan sanksi berupa denda dengan perhitungan khusus berdasarkan upah buruh.”

PHK ada dikarenakan suatu hal tertentu sehingga terjadinya pemutusan hubungan antara pengusaha dan karyawan. Dilandaskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bisa dipahami bahwa PHK merupakan salah satu opsi untuk menyelamatkan sebuah perusahaan. Memutuskan hubungan kerja dengan karyawan tidak dapat dilakukan dengan asal, PHK bisa dilaksanakan apabila pekerja tersebut telah diketahui melanggar peraturan yang berat serta sudah diakui pengadilan karena seorang buruh tersebut telah melanggar peraturan yang berat. PHK seharusnya dibicarakan diawal oleh para pihak sebagaimana terdapat didalam Pasal 151 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam isinya “Setelah semua cara sudah dilaksanakan, tetapi PHK sudah tidak bisa ditolak, maka PHK harus dibicarakan oleh pemilik dan para buruh atau dengan buruh, dan jika buruh yang dimaksud tidak terikat dengan serikat buruh.” Maka dari itu terdapat juga ketidaksesuaian antara peraturan perUndang-Undangan dengan yang dilakukan pihak perusahaan Damri. Pihak perusahaan Damri telah mengancam serta mengintimidasi pekerjaanya dengan cara mengatakan apabila mereka tidak menerima PHK maka mereka tidak akan mendapatkan kompensasi. Dimana hal ini bertentangan dengan Pasal tersebut. Sehingga perusahaan perum damri dikatakan melanggar beberapa peraturan yang terdapat di Undang-Undang No. 30 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Bagaimana tindak penyelesaian perselisihan yang harus dilakukan oleh Perum Damri?

Upah adalah hak wajib didapatkan para buruh, karena upah adalah salah satu sumber kelangsungan hidup bagi mereka. Upah biasa disebut alat balas jasa atau balas budi sebagai suatu pembayar tenaga kerja yang telah dilakukan, besarnya upah sendiri biasanya tergantung berat atau tidaknya kewajibannya dalam bertugas. Oleh karena itu pembayaran upah atau gaji harus faktual berdasarkan perjanjian yang sudah dilakukan Perusahaan akibat hal tersebut menyangkut kelangsungan hidup pekerja. Maka jika suatu Perusahaan

mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah Perusahaan tersebut akan diberlakukan denda sesuai dengan presentasi dari upah tersebut. Hal tersebut terdapat dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi “Pemilik yang sengaja atau keteledorannya menyebabkan upah telat dibayar, akan diberikan sanksi berupa denda dengan perhitungan khusus berdasarkan upah buruh.”. Apabila Perusahaan tersebut dinyatakan pailit maka pekerja atau buruh adalah hutang yang harus didahului pelunasannya hal tersebut sesuai Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 berbunyi “Apabila perusahaan dikatakan pailit atau dilikuidasi berlandaskan peraturan perundang-undangan yang ada, oleh karena itu upah dan hak lain dari buruh adalah utang yang wajib dilaksanakan pembayarannya.” Seharusnya dengan adanya ketentuan terkait undang-undang yang menyangkut hak para pekerja dalam mendapatkan upah, perusahaan wajib untuk membayar upah ataupun gaji yang belum dibayarkan kepada para pekerja, dikarenakan dikatakan tidak adil ketika para pekerja melaksanakan tanggung jawabnya yaitu melakukan suatu pekerjaan yang sangat membantu dan juga menguntungkan perum damri tetapi hak-haknya berupa upah untuk menunjang kehidupan para pekerja tidak dibayar.

Selain itu Perusahaan Umum Damri telah mengancam beberapa pekerjanya, dengan mengatakan apabila mereka tidak menerima PHK maka mereka tidak akan mendapatkan kompensasi. Hal tersebut tentu saja melanggar peraturan ketenagakerjaan. Menurut Pasal 151 (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 “Setelah semua cara sudah dilaksanakan, tetapi PHK sudah tidak bisa ditolak, maka PHK harus dibicarakan oleh pemilik dan para buruh atau dengan buruh, dan jika buruh yang dimaksud tidak terikat dengan serikat buruh.” Dikarenakan PHK tidak bisa dilakukan oleh pihak lain, harus dari kedua pihak maka pihak Damri memaksa pekerjanya untuk PHK. Pada lingkungan kerja pengancaman tidak boleh dilakukan, hal ini dijelaskan Pasal 86 (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi “Setiap buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas:

- A. keselamatan dan kesehatan kerja;
- B. moral dan kesusilaan; dan
- C. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Oleh karena itu tindak penyelesaian yang harus dilakukan oleh Perusahaan Umum Damri kepada para karyawannya adalah dengan membayarkan seluruh gaji ataupun upah yang belum diterima masing-masing karyawan di beberapa cabang Perusahaan Umum damri seperti, pada cabang Damri Bandung belum diterima gaji selama 6 (enam) bulan, pada cabang Damri Ponorogo belum diterima gaji selama 11 (sebelas) bulan, dan pada cabang Damri Surabaya

belum diterima gaji selama 1 (satu) tahun. Alasan para karyawan tidak mau menerima uang kompensasi yang diberikan kepada para karyawan Perusahaan Umum Damri sebesar 1,8 juta ketika menerima PHK adalah hak atau gaji yang sewajibnya mereka dapatkan belum dibayarkan oleh Direksi Perusahaan Umum Damri, sehingga apabila Perusahaan Umum Damri ingin memberikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para karyawannya, mereka harus membayarkan hak-hak atau gaji karyawannya terlebih dahulu, baru setelah itu pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan juga pemberian uang kompensasi kepada para karyawan Perusahaan Umum Damri dapat dilakukan dengan lancar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ketika membuat suatu perjanjian kerja, sebagai pelaksana perjanjian tersebut haruslah bertindak sesuai dengan perjanjiannya. Apabila tidak melaksanakan sesuai dengan perjanjian maka terdapat beberapa sanksi atas hal tersebut. Perusahaan Damri merupakan salah satu Perusahaan yang tidak melaksanakan perjanjian yang telah disepakati karena Perusahaan ini tidak membayarkan gaji karyawan-karyawannya dibeberapa cabang, serta mengancam beberapa karyawan untuk PHK. Tentunya hal itu tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketidaksiuaian Perusahaan Damri membuat pekerja merasa dirugikan. Perusahaan Damri telah melakukan kesalahan yang tidak sesuai dengan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pemilik yang sengaja atau keteledorannya menyebabkan upah telat dibayar, akan diberikan sanksi berupa denda dengan perhitungan khusus berdasarkan upah buruh.” Selain itu Perusahaan Damri juga bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setelah semua cara sudah dilaksanakan, tetapi PHK sudah tidak bisa ditolak, maka PHK harus dibicarakan oleh pemilik dan para buruh atau dengan buruh, dan jika buruh yang dimaksud tidak terikat dengan serikat buruh.”

Berdasarkan hal itu tindak penyelesaian masalah haruslah sesuai perundang-undangan. Perusahaan Damri harus membayarkan upah karyawan-karyawannya dibeberapa cabang, sesuai dengan jumlah yang belum terbayarkan sesuai dengan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi “Pemilik yang sengaja atau keteledorannya menyebabkan upah telat dibayar, akan diberikan sanksi berupa denda dengan perhitungan khusus berdasarkan upah buruh.”. Apabila Perusahaan tersebut dinyatakan pailit maka pekerja atau buruh adalah hutang yang harus didahului pelunasannya hal tersebut sesuai Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 berbunyi “Apabila perusahaan dikatakan pailit atau dilikuidasi berlandaskan peraturan perundang-undangan yang ada, oleh karena itu upah

dan hak lain dari buruh adalah utang yang wajib dilaksanakan pem-bayarannya.” Selain hal tersebut untuk pemutusan hubungan kerja, Perusahaan Damri seharusnya membayar upah yang belum terbayarkan terlebih dahulu sebelum memutuskan hubungan pekerjaan karyawan-karyawannya dan memberikan kompensasi kepada mereka.

Perusahaan Umum Damri harus berjalan sesuai adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu dengan berpedomannya Perusahaan Umum Damri kepada perundang-undangan tersebut, maka pemberian hak-hak berupa upah atau gaji dan juga kompensasi kepada para karyawannya dapat berjalan tanpa adanya hambatan, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawannya diterima setiap satu bulan mereka bekerja, dan juga apabila terdapat kebijakan Perusahaan Umum Damri dalam baik penurunan gaji ataupun adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena terdapat faktor didalam maupun diluar sehingga berpengaruh kepada kelancaran jalannya kegiatan perusahaan tersebut, harus dilakukan musyawarah atau perundingan terlebih dahulu kepada para karyawannya, sehingga tidak terdapat pihak yang merasa dirugikan dengan adanya kebijakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- DR. Suratman, S. M. (2018). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Pers.
- J. I. (n.d.). Perum DamriI Sebagai Penyedia Transportasi Umum Masyarakat Kota Jambi. 7.
- Simamora, V. W. (2019). *Kecelakaan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Keberlangsungan Usaha (Studi Pada Pt. Nusantara Surya Sakti Jakarta)*. Indonesia, P. R. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Turangan, R. A. (2016). *Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lex Privatum, 4(1)*.
- Situmorang, R. (2013). *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lex Privatum, 1(1)*.
- Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Wildan, M. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Hukum Khaira Ummah, 12(4), 833-841*.

- Khoe, F. N. (2013). Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Calyptra*, 2(1), 1-12.
- Effendy, D. (2021). Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 11-14.