

Penyelesaian Hukum Terhadap Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black On Box Cafe&Convention

Rakha Fadhillah¹, Arief Suryono²

^{1,2} Universitas Sebelas Maret

Jl. Ir. Sutami No.36, Jebres, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57126

Korespondensi penulis: rakhaafadhillah@gmail.com

Abstract. *This article discusses the legal settlement undertaken by Black On Box Cafe & Convention and its workers, namely, Juniati Tamil related to the emergence of breach of contract which will be reviewed by the Civil Code and Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. In this study, the type of legal research used is prescriptive normative legal research with secondary data types including primary and secondary legal materials. The technique of collecting legal materials is carried out with literature, then used The analysis technique used is the deductive method. This study produces the author's views on legal settlement against breach of contract which is reviewed by the Civil Code and Law No. 2 of 2004.*

Keywords: *Breach of Contract, Employment Agreement, Legal Settlement*

Abstrak. Artikel ini membahas mengenai penyelesaian hukum yang dialami oleh Black On Box Cafe&Convention dan pekerjanya yaitu, Juniati Tamil berkaitan dengan timbulnya wanprestasi yang akan ditinjau dengan KUHPerduta dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penelitian ini, Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normative bersifat perskriptif dengan jenis data sekunder meliputi bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan kepustakaan selanjutnya digunakan Teknik analisis yang digunakan adalah metode deduktif. Penelitian ini menghasilkan pandangan penulis tentang penyelesaian hukum terhadap wanprestasi yang ditinjau dengan KUHPerduta dan UU No. 2 Tahun 2004.

Kata kunci: *Wanprestasi, Perjanjian Kerja, Penyelesaian Hukum*

LATAR BELAKANG

Banyak faktor pendukung dalam memperkuat sektor perekonomian Indonesia dan hal ini juga didukung oleh pelaku-pelaku usaha yang menggerakkan perekonomian Indonesia. Mayoritas perusahaan yang menjalankan usahanya dengan menggunakan sumber daya alam Indonesia yang begitu banyak tersebut nantinya digunakan dalam perputaran ekonomi. Untuk melakukan macam-macam jenis tugas yang tiap-tiap organisasi melakukannya maupun perusahaan sebagai pemilik juga membutuhkan sumber daya manusia, yang dimaksud dalam hal ini yaitu buruh maupun pekerja, (Joe, 2022: 1).

Selain itu, karena begitu ketatnya persaingan yang ada, berbagai perusahaan saling berusaha untuk melakukan pengembangan sistem yang modern agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Dengan adanya hal tersebut yang nantinya akan menghasilkan suatu hubungan hukum timbal balik oleh sisi perusahaan maupun sisi pekerja yang bertujuan untuk suatu tindak kerja sama yang bersifat terikat untuk

keduanya melalui Perjanjian Kerja. Perjanjian ini sangat penting bagi dunia bisnis dan berfungsi sebagai dasar untuk sebagian besar transaksi komersial, termasuk pembelian dan penjualan produk, penyewaan tanah, pemberian kredit, transportasi barang, pembentukan organisasi bisnis, dan pekerjaan tenaga kerja. (Muhammad, 1996: 93).

Perusahaan yang menerapkan perjanjian kerjanya terhadap pekerja akan menimbulkan suatu sistem baru yang makin tersistematis serta didalamnya juga berisikan mengenai hak dan kewajiban kedua para pihak secara memadai serta hal-hal lainnya yang memuat tentang persyaratan kerja. Dengan demikian, dari sisi perusahaan maupun pekerja nantinya dapat mencegah adanya kerugian dengan kehadiran perjanjian kerja yang sudah bersepakat dari setiap pihak serta pihak perusahaan dan pekerja menjadikan kedua pihak memiliki tanggung jawab terhadap berbagai hal yang pada dasarnya menjadi kewajiban semua pihak dalam menjalani pekerjaan disebuah perusahaan. Sebagian besar waktu, pengusaha dan karyawan menggunakan bentuk standar untuk membuat perjanjian kerja. Ini mempercepat proses dan menghilangkan kebutuhan untuk fase pra-kontrak adat, yang dapat dimulai dengan negosiasi pekerja-perusahaan. Akan tetapi, perjanjian kerja tersebut tetaplah sepadan terhadap syarat sahnya suatu perjanjian yang sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 ayat 1 dan di dalam Pasal 1320 KUHPdata (Tampubolon, 2021:3).

Kedua belah pihak akan terikat oleh perjanjian, yang akan menghasilkan keberhasilan bagi semua yang terlibat. Perjanjian mendefinisikan prestasi sebagai memberikan sesuatu dan melakukan maupun tidak melakukan sesuatu. Seseorang yang tidak melakukan apa-apa adalah orang yang tidak akan melakukan tindakan yang sama lebih dari sekali. Seseorang yang tidak melakukan apa-apa adalah orang yang tidak mencapai apapun dalam melakukan apapun. Bisa dibayangkan *force majeure*, *overmacht*, atau wanprestasi untuk mencegah penegakan perjanjian. (Eviariyani, 2013: 11). Wanprestasi seringkali terjadi atau dilakukan oleh pihak yang memiliki kuasa lebih, yang biasanya disebut sebagai majikan atau perusahaan seperti yang dilakukan oleh Black on Box Cafe&Convention.

Pada permasalahan tersebut, karyawan tersebut dikontrak selama 2 tahun dan telah dicantumkan nominal upah yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut selama masa kontraknya, namun nyatanya pihak perusahaan ingkar terhadap perjanjian tersebut dan memberhentikan pekerja secara sepihak sebelum masa kontraknya habis. Dalam hal

ini, kontrak kerja antara salah satu karyawan dengan Black on Box Cafe&Convention hanya sebatas hubungan kerja yang telah diatur selama 2(dua) tahun.

Dengan terjadinya hal tersebut, maka karyawan Black on Box Cafe&Convention melaporkan kasus tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Jayapura dengan harapan dapat menyelesaikan kasus tersebut. Setelah dilakukan upaya hukum pertama yaitu, mediasi yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Jayapura dengan mempertemukan kedua belah pihak, namun tidak mendapatkan hasil serta jalan keluarnya. Dengan demikian, dari masing-masing pihak setuju untuk melanjutkan kasus tersebut ke tingkat pengadilan.

Untuk menjaga lingkungan kerja yang positif, perlu diselesaikan konflik hubungan industrial. Perusahaan harus segera mengatur dan mengembangkan langkah-langkah pencegahan agar tidak terjadinya konflik dalam interaksi industrial antara pengusaha dan pekerja sebelum konflik muncul.

KAJIAN TEORITIS

Wanprestasi Perjanjian Kerja

Secara hukum dapat ditinjau bahwa, KUHPerdara mengklasifikasikan secara terang-terangan terkait perikatan yang lahir dari perjanjian dan perikatan yang lahir beraskan dari undang-undang. Namun, bila ditemukan pelanggaran terhadap perjanjian yang disepakati, maka pihak yang dirugikan bisa menggugat terhadap wanprestasi dikarenakan terdapat hubungan yang bersifat kontrak di antara pihak yang menyebabkan kerugian dan pihak yang dirugikan. Wanprestasi adalah perwujudan dari suatu individu yang alpa maupun tidak melaksanakan kewajiban yang sebelumnya sudah bersepakat antara kreditur dan debitur dalam suatu perjanjian (Saliman, 2004: 15).

Wanprestasi seringkali terjadi dalam perjanjian antara dua pihak dikarenakan dalam prestasi tersebut terdapat isi perjanjian yang harus dipenuhi masing-masing pihak dan seringkali salah satunya tidak memenuhi isi perjanjian tersebut. Dengan terjadinya wanprestasi tersebut biasanya pihak yang merasa dirugikan akan melakukan tuntutan ganti rugi dan dalam perjanjian kerja ganti rugi yang dituntut seringkali dalam berbentuk upah. Dengan terjadinya hal tersebut bisa dilihat dari isi yang termuat dalam ketentuan Pasal 1243 KUHPerdara disebutkan bahwasanya “penggantian biaya ganti rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya dalam tenggang waktu tertentu telah dilampauinya”.

Dengan adanya penjabaran terhadap hal tersebut, penyebab utama dari tindakan wanprestasi adalah ketidaktahuan atau ketidakpahaman debitur terhadap isi perjanjian. Kegagalan memahami isi perjanjian ini akan membuat debitur gagal melaksanakan prestasinya, lambat dalam melaksanakan prestasinya, dan berkinerja buruk. Dengan demikian, jika ditemukannya perselisihan industrial yang diakibatkan oleh wanprestasi, debitur dan kreditur harus menempuh penyelesaian perselisihan tersebut sepadan terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Sengketa Wanprestasi

Salah satu pihak yang melakukan kontrak maupun perjanjian bisa dirugikan dengan adanya wanprestasi. Tidak melakukan apa yang dapat dilakukan dapat menyebabkan kesalahan. Kemudian, wanprestasi juga dapat terjadi apabila dari pihak yang bersepakat melakukan sesuai dengan janji masing-masing pihak, akan tetapi tidak sepadan dengan yang diharapkan. Karena dalam praktiknya seringkali terjadi itikad buruk antara salah satu pihak, yang dapat berupa penolakan perjanjian sebagai unsur kepastian hukum bagi kedua belah pihak, yang juga berfungsi untuk mencegah perselisihan antara tiap-tiap pihak jikalau salah satu merasa dirugikan.

Bila memang dari satu sisi pihak merasa timbul kerugian dari sisinya maka akan muncul langkah hukum agar yang bersangkutan mendapatkan hak-haknya kembali. Terkait penyelesaian sengketa wanprestasi tersebut telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mengenai bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan secara litigasi ataupun yang biasa disebut dengan jalur Pengadilan. Lembaga arbitrase, konsiliasi, mediasi, dan bipartit adalah metode yang digunakan dalam penyelesaian non-litigasi. Pengadilan Hubungan Industrial menangani penyelesaian gugatan untuk sementara. Menurut Pasal 5 undang-undang, setiap pihak dapat memulai kasus dengan Pengadilan Hubungan Industrial jika konsiliasi atau mediasi gagal menghasilkan penyelesaian damai.

Dalam kasus ini, kedua belah pihak sudah sesuai dengan peraturan hukum yang ada dalam melakukan upaya hukum untuk menyelesaikan kasus dengan menempuh kedua langkah yang ada baik itu dari non-litigasi maupun litigasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum, dalam kata-kata Peter Mahmud Marzuki, adalah proses mengidentifikasi kesulitan, menggunakan penalaran hukum, menilai masalah, dan akhirnya menawarkan jawaban atas masalah yang telah diteliti. (Marzuki, 2021) Dalam penelitian ini digunakannya penelitian normatif sebagai jenis penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan juga pendekatan kasus. Selain itu, penelitian ini juga adalah *case approach*, yang melibatkan meninjau dan mempertimbangkan berbagai UU dan peraturan yang memiliki kaitan terhadap fenomena hukum yang diangkat oleh peneliti. Di sisi lain, *legislative approach*, yang melibatkan meninjau dan mempertimbangkan semua kasus yang terkait dengan masalah hukum yang dibahas, dapat digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kasus ini dalam Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2020/PN JAP, Black on Box Cafe&Convention selaku perusahaan yang bergerak di bidang *Food an Beverage* digugat oleh karyawannya dikarenakan karyawan tersebut merasa hak-haknya tidak dipenuhi. Tergugat menerima dan mempekerjakan Penggugat sebagai karyawan dan ditempatkan sebagai Kasir bagian Akunting sesuai Surat PKWT Nomor : 003/MNG/PKWT/XI/2018, tanggal 22 November 2018 dengan masa kontrak selama 2 (dua) tahun terhitung mulai tanggal 21 Bulan November tahun 2018 sampai dengan tanggal 20 Bulan November tahun 2020 Tetapi pada tanggal 20 Mei 2020 Tergugat tanpa persetujuan Penggugat sudah membuat keputusan untuk memutus hubungan kerja dengan Penggugat yang ber-alasan “Penggugat tidak mempunyai peningkatan dan dari sisi kedisiplinan maupun efektifitas pekerjaan tidak ada perbaikan”. Hal ini jelas melanggar ketentuan dikarenakan perusahaan mengambil langkah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sesuai dengan apa yang disebutkan dalam Pasal 1603e KUHPerdara yang menjelaskan bahwasanya Pemutusan hukum koneksi kerja terjadi ketika periode waktu yang ditentukan dalam perjanjian, aturan hukum, atau syarat dan ketentuan adat tercapai.

Perusahaan juga melanggar perjanjian yang telah disepakati dikarenakan memberhentikan karyawannya sebelum masa kontrak habis dan melanggar ketentuan dalam Pasal 1338 KUHPerdara Perjanjian kerja adalah sesuatu peraturan untuk pihak-pihak yang membuatnya, yaitu pengusaha dan buruh maupun pekerja. Oleh karena itu,

semua hal yang disebutkan dalam perjanjian itu menjadikan sesuatu yang mengikat bagi masing-masing pihak. Untuk memastikan bahwa perusahaan tidak dapat secara unilateral menutup pekerjaan mereka, artikel 37 PP 35/2021 menyatakan bahwa pengusaha harus melaporkan kepada pekerja mereka tentang alasan dan alasan PHK. Dalam kasus di mana pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari sebuah serikat pekerja atau serikat pekerja di suatu perusahaan, pemberitahuan PHK harus termuat ke dalam surat pemberitahuan, dan harus dikirimkan secara legal dan sesuai kepada pekerja. Jika PHK terjadi selama masa percobaan, surat pemberitahuan harus dikirim selambat-lambatnya tujuh (7) hari kerja sebelum PHK.

Selain itu, Tergugat tidak membayar gaji yang sebagaimana mestinya dibayarkan ke Penggugat sejak tanggal 20 bulan Mei 2020 sampai dengan tanggal 20 bulan November 2020, hal ini jelas melanggar dikarenakan penggugat merupakan karyawan yang dengan sistem kontrak dan memiliki masa kontrak selama 2 (dua) tahun berdasarkan PKWT dan memiliki hak terhadap dibayarkannya upahnya sesuai dengan lama masa kontrak karyawan tersebut. Hal ini tercantum dalam Pasal 1602 bahwasanya “Majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan”. Selanjutnya, perusahaan tersebut juga melanggar dalam Pasal 1602a yang menyebutkan “Upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja”. Dengan demikian, apa yang sudah diperbuat Tergugat tersebut maka sepatutnya Tergugat mendapat sanksi untuk membayarkan kewajibannya berupa upah yang harus dibayarkan sebanyak 6 bulan, yakni $6 \times \text{Rp.3.000.000} = \text{Rp.18.000.000,-}$ (delapan belas juta rupiah).

Terkait pembayaran upah tersebut, diperkuat pula dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang Pasal 88A ayat (1) yang menjelaskan bahwasanya hak pekerja yang berkenaan dengan upah bergantung pada adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dan berhenti ketika hubungan itu diakhiri. Jelas bahwasanya dengan adanya undang-undang tersebut pekerja memiliki hak atas upahnya sampai masa kontraknya habis. Selain itu, ganti rugi yang wajib dilakukan oleh pengusaha dikarenakan telah dilakukannya PHK dengan sepihak yang mengakibatkan karyawannya tidak mendapatkan sisa pembayaran upah yang sesuai dengan sisa masa kontraknya tersebut juga dijelaskan dalam Pasal 88A ayat (6) yang menyatakan bahwa “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya

mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.”

Dengan terjadinya hal tersebut, Juniati Tamil yang dalam hal ini merupakan karyawan Black On Box Cafe&Convention mengajukan perselisihan ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura untuk dapat melakukan mediasi dan memperjuangkan hak-haknya. Adanya upaya mediasi ini telah diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 UU No.2 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Dewi, Anak Agung Lita Cintya, 2014:5) Melalui negosiasi dan persetujuan para pihak, mediasi adalah proses untuk menyelesaikan konflik dengan bantuan mediator. PHI adalah adanya pendapat yang beda dapat menyebabkan konflik antara pengusaha dan karyawan pada tahap mediasi karena ada perbedaan pendapat. Pasal 1 angka 11 UUPPHI mendefinisikan mediasi sebagai proses di mana konflik antara serikat pekerja atau antara serikat pekerja yang terjadi dalam internal perusahaan, perselisihan tentang PHK, dan masalah yang melibatkan hak diselesaikan melalui diskusi yang difasilitasi oleh satu atau lebih mediator yang tidak memihak. Namun, setelah dijalankannya mediasi hingga berakhirnya mediasi antara management Black On Box dan Penggugat tidak menemukan kata sepakat (gagal), namun nyatanya mediasi yang dilakukan belum tercapai kata sepakat dan setelah itu keluarlah surat anjuran no.560/493 agar selisih paham ini diteruskan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura;

Dalam persidangan yang dilaksanakan Juniati Tamil yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan nomor register 16/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap. Dalam perkara ini Black On Box Cafe&Convention sebagai Pihak Tergugat. Adapun dalam konflik hubungan industrial ini Tergugat menerima dan mempekerjakan Penggugat sebagai karyawan dan ditempatkan sebagai Kasir bagian Akunting sesuai Surat PKWT Nomor: 003/MNG/PKWT/XI/2018, tanggal 22 November 2018 dengan kontrak selama 2 (dua) tahun terhitung mulai tanggal 21 Bulan November tahun 2018 sampai dengan tanggal 20 Bulan November tahun 2020. Tetapi, pada tanggal 20 Mei 2020 Tergugat tanpa sepengetahuan Penggugat sudah membuat keputusan untuk mem-PHK terhadap Penggugat yang menggunakan alasan “Penggugat tidak mempunyai peningkatan dan perbaikan kinerja dari sisi kedisiplinan dan efektifitas pekerjaan”. Selain itu, ternyata Penggugat pada saat dilakukannya PHK atas Penggugat, Tergugat tidak juga membayar

hak-hak Penggugat sebagaimana ditetapkan dalam undang-undang Nomor:13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan adanya konflik tersebut dan Penggugat merasa hak-haknya tidak dipenuhi secara pekerja, Juniati Tamil sebagai Penggugat dalam posisinya mengajukan Tujuh (7) daftar tuntutan, antara lain:

- a. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan sah dan berkekuatan hukum Surat Perjanjian Kerja Waktu tertentu Nomor:003/MNG/PKWT/XI/2018, tanggal 22 November 2018.
- c. Menghukum Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat yang belum dibayarkan sebanyak 6 bulan sejak bulan tanggal 20 Mei 2020 sampai dengan tanggal 20 November 2020, yakni 6 bulan, yakni $6 \times \text{Rp.3.000.000} = \text{Rp.18.000.000,-}$ (delapan belas juta rupiah);
- d. Menghukum Tergugat untuk memberikan surat keterangan kerja/Pengalaman Kerja dan surat keterangan untuk klaim Jamsostek kepada Penggugat;
- e. Menyatakan legitimasi dan nilai penyitaan jaminan (Conservatoir besllag) terhadap harta bergerak Tergugat (roerend goederen) dan tidak bergerak (Onroerend goederen), bentuk dan jenis yang selanjutnya akan dikejar Penggugat;
- f. Menyatakan bahwasanya putusan ini bisa lebih dulu untuk dilaksanakan (uit voorbaar bijvooraad) walaupun terdapat usaha banding, verzet, maupun kasasi;
- g. Membebaskan seluruh biaya perkara yang timbul disemua tingkat sesuai Undang-Undang yang berlaku.

Setelah Penggugat melayangkan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan nomor register 16/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap, Penggugat memberikan poin-poin tuntutan dan dapat membuktikan dalil gugatannya meskipun tidak seluruhnya, maka dengan demikian Tergugat ada di pihak yang kalah. Pengajuan gugatan oleh Penggugat sudah diatur dalam Pasal 62 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “*Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja*”. Selain itu, hal tersebut juga sudah tercantum

dalam Pasal 1239 KUH Perdata yang berbunyi “*Bahwa tiap perikatan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, kerugian dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya*”.

Dengan demikian, Majelis Hakim mengadili:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 003/MNG/PKWT/XI/2018 tanggal 22 Nopember 2018;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah yang belum dibayarkan kepada Penggugat sebanyak 6 (enam) bulan, yakni $6 \times \text{Rp.}3000.000,00 = \text{Rp}18.000.000,00$ (delapan belas juta rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang hingga saat ini sebesar Rp. 356.000,- (tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah)

Sehingga putusan dengan perkara ini sudah *final* dan *binding*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan adanya penjelasan terkait sengketa di atas, sengketa wanprestasi antara perusahaan Black on Box Cafe&Convention dengan salah satu karyawannya yaitu, Juniati Tamil telah dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan Black on Box Cafe&Convention melakukan wanprestasi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama karyawannya. Dengan timbulnya wanprestasi tersebut, upaya hukum telah dilakukan oleh pihak yang dirugikan yaitu, karyawan Black On Box Cafe&Convention dikarenakan hak-haknya tidak dipenuhi berkenaan dengan diberikannya upah dan PHK secara sepihak dan sudah seharusnya pihak perusahaan mengganti rugi atas tindakannya tersebut. Upaya hukum yang dilakukan oleh Juniati Tamil sudah tepat dan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan langkah penyelesaian melalui jalur litigasi yang diambil oleh Juniati Tamil juga sudah tepat dan sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa Kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika penyelesaian dengan jalur konsiliasi atau mediasi tidak menemukan kata sepakat.

Untuk mengurangi kemungkinan tindakan gagal bayar oleh pengusaha dan karyawan, diharapkan pengusaha akan selalu tegas dalam mematuhi perjanjian kerja yang disepakati, menahan diri dari membuat keputusan cepat, dan memberikan pembenaran

yang kuat dan dokumentasi pendukung jika mereka ingin mendisiplinkan karyawan karena melanggar ketentuan perjanjian. Karyawan memiliki hak untuk mengajukan gugatan jika hak-hak mereka tidak ditegakkan sepadan dengan hal yang tercantum dalam perjanjian kerja dan sesuai dengan apa yang sudah mereka sepakati, dan mereka juga harus melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan perjanjian itu.

DAFTAR REFERENSI

- Alvin Joe. (2022). *Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan)*. Medan : Repositori UMA, hlm.1
- Nimah Duma Imelda Tampubolon. (2021). "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja pada PT. Asfiz Langgeng Abadi Medan", Jurnal Juristic, Vol. 1, No. 1, hlm. 3
- Dewi, Anak Agung Lita Cintya. (2014) "Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." Kertha Semaya, Vol. 02, No.01 (2014): hlm. 5
- M. Yahya Harahap. (1996). Segi-segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung.
- Eviariyani. (2013). Hukum Perjanjian, Penerbit Ombak, Yogyakarta, 2013.
- Abdul R Saliman. (2004). "Esensi Hukum Bisnis Indonesia", Kencana, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2021). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2020/PN JAP