

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan seorang atau beberapa majikan, satu atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.¹ Dari perumusan ini jelaslah hendaknya bahwa perjanjian perburuhan itu justru diadakan untuk menetapkan hak dan kewajiban pekerja dan majikan serta musyawarah antara kedua belah pihak, serikat pekerja, dan majikan.

Perjanjian perburuhan bukanlah perjanjian kerjasama atau perjanjian kerja kolektif. Pertama, bukan karena perjanjian kerja, yaitu perjanjian mengenai pekerjaan. Kedua, bukan perjanjian bersama atau kolektif, yaitu semua pekerja bersama-sama atau oleh semua pekerja secara kolektif. Karena perjanjian perburuhan itu adalah hasil perundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan, maka isinya pada umumnya telah mendekati keinginan pekerja dan majikan. Berbeda dengan peraturan majikan, dalam perjanjian perburuhan, majikan tidak dapat memasukkan apa saja yang ia kehendaki untuk menekan atau merugikan pekerja. Hampir tiap peraturan yang mengatur hubungan kerja di berbagai

¹ F.X. Djamialdji dan Wiwoho Soejono, **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Bina Aksara, Jakarta, 1990, halaman 11

perusahaan adalah hasil musyawarah antara majikan dan serikat pekerja yang bersangkutan.²

Beberapa istilah yang perlu diketahui dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat “Undang Undang Ketenagakerjaan”) adalah:

- a. Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.
- b. Pekerja/ buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.
- c. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- d. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- e. Perusahaan adalah “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik

² Lanny Ramli, **Hukum Ketenagakerjaan**, Surabaya, Airlangga University Press, Cet.I, 2008, halaman 27-28

milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

- f. Upah adalah “Hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.
- g. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja di luar jam kerja yang telah ditentukan di dalam Pasal 77 Undang Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 77 Undang Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78 Undang Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) 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; dan
 - 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.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Hal diatas dipertegas dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 tahun 2004 (selanjutnya disingkat SK MenTrans No.102/2004) Pasal 4 ayat 2 dan 3: “Pekerja dalam golongan jabatan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan (pejabat struktural) tidak berhak mendapatkan upah lembur”.

Bagi golongan non-struktural di luar golongan jabatan tertentu dalam ketentuan Pasal 4 Butir 2 SK MenTrans No.102/2004 berhak mendapatkan upah lembur. Namun, pada kenyataannya, pemberian lembur dalam PT. R ditiadakan dan diberlakukan secara sama antara golongan struktural (staf) maupun non-struktural (non-staf). Dikatakan demikian karena dalam Pasal 28 Peraturan Perusahaan PT.R menyatakan:

1. Upah lembur hanya diberikan kepada Karyawan non staf yang melakukan kerja lembur berdasarkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) atau berdasarkan jadwal kerja lembur yang ditetapkan.
2. Dasar perhitungan lembur dilaksanakan sesuai dengan SK MenTrans No.102/2004.
3. Upah lembur tidak diberikan kepada Karyawan yang menjalani program pelatihan meskipun program pelatihan tersebut dilakukan diluar jam kerja.
4. Karyawan tetap Staf Grade 3 (tiga) keatas yang bekerja lembur, tidak mendapatkan uang lembur tetapi mendapatkan penggantian uang transportasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan kepada penggolongan di PT.R karyawan Staf Grade 3 (tiga) keatas adalah “semua karyawan PT.R selain *Office Boy, Cleaning Service, Security, Driver dan Operator*”.

Dalam tesis ini akan dikemukakan waktu dan upah kerja lembur di PT. R yang apabila diamati, tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dikatakan demikian karena PT. R memiliki buku peraturan perusahaan yang memuat keseluruhan syarat maupun ketentuan waktu dan kerja lembur tidak sesuai apabila dibandingkan Undang Undang Ketenagakerjaan dan SK MenTrans No.120/2004.

Hal ini dikemukakan karena dalam Undang Undang Ketenagakerjaan terkandung sanksi administrasi maupun sanksi pidana. Sebagaimana tertuang dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 187 menyatakan:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188 Undang Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189 menyatakan: “Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/ atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/ atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/ buruh”.

2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada ketentuan SK MenTrans No.102/2004, terlihat kontradiksi antara Peraturan Tenaga Kerja di PT. R. mendorong saya untuk mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ketentuan upah kerja lembur yang tercantum pada peraturan perusahaan PT. R telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Apa akibat hukumnya jika terjadi penyimpangan mengenai ketentuan upah kerja lembur yang tercantum pada peraturan perusahaan di PT. R?

3. Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah diatas, tujuan penelitian tesis ini, adalah:

Akademis:

Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Hukum.

Praktis:

1. Mengetahui sistem pembayaran upah lembur di PT. R yang harus disesuaikan dengan ketentuan hukum positif.

2. Memperbaiki sistem pembayaran upah lembur di PT.R untuk kesejahteraan karyawan, terutama non-staf.

4. Metodologi Penelitian

A. Tipe Penelitian adalah Yuridis Normatif, dengan pengertian bahwa penelitian ini didasarkan melalui penelusuran studi pustaka.

B. Pendekatan:

1. *Statute Approach* yaitu pendekatan melalui penelusuran hukum positif.
2. *Conceptual Approach* yaitu pendekatan melalui literatur dan pendapat para ahli.

C. Sumber Penelitian

Sumber dalam penelitian Yuridis Normatif ini terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer meliputi:
 - Undang Undang Ketenagakerjaan
 - SK MenTrans No.102/2004
2. Bahan Hukum Sekunder meliputi:
 - Literatur dan pendapat para ahli
 - Laporan Kerja Lembur Karyawan
 - Surat Keputusan Peraturan Perusahaan tentang Perjalanan Dinas dan Lembur PT. R.

D. Pengumpulan Bahan Hukum dan Analisis

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka, diawali dengan inventarisasi bahan hukum, setelah itu dilakukan klarifikasi bahan hukum yang sesuai permasalahan diatas. Untuk mempermudah dalam membaca dan memahami, maka bahan hukum disusun secara sistematis. Analisis penelitian yuridis normatif ini dilakukan dengan menggunakan silogisme deduksi. Diawali pengertian secara umum kemudian diterapkan ke rumusan masalah sehingga menghasilkan pengertian khusus. Diharapkan diperoleh jawaban valid dan akurat, maka digunakan interpretasi sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap suatu arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri, sedangkan pengertian dari penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat atau memperhatikan susunan pasal atau undang-undang lain yang berhubungan dengan masalah yang sama.

5. Kerangka Teoritik

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hukum ketenagakerjaan berasal dari kata *Arbeidsrecht*. Beberapa pendapat yang dikemukakan para sajana antara lain:

- a. Molenaar
Arbeidsrecht adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, antara pekerja dengan pekerja, dan antara pekerja dengan penguasa. Jadi menurut Molenaar, hukum perburuhan melibatkan tiga pihak
- b. Mok
Arbeidsrecht adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
- c. Imam Soepomo
Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Agusmidah menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³

Undang Undang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa, ”tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

³ Agusmidah, **Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia, Cet.I, 2010, halaman ix

Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja di luar jam kerja yang telah ditentukan di Pasal 77 Undang Undang Ketenagakerjaan menyatakan;

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Undang Pasal 78 Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (2) 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; dan
 - 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.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 4 ayat 2 dan 3 SK MenTrans No.102/2004 menyatakan: “pekerja dalam golongan jabatan yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan tidak berhak mendapatkan upah lembur”.

Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Pasal 1 sampai dengan Pasal 14 SK MenTrans No.102/2004

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Undang Undang Ketenagakerjaan bersifat mengikat dan menimbulkan sanksi apabila dilanggar. Hal ini berarti bahwa pelanggaran aturan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur ditentukan dalam Pasal 187 sampai dengan Pasal 189 Undang Undang Ketenagakerjaan. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi administratif dan sanksi pidana.

Sanksi Pidana diberikan sebagai *ultimum remidium* melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil dari Dinas Tenaga Kerja.

6. Pertanggung Jawaban Sistematis

BAB I, Pendahuluan.

Bab I ini memuat latar belakang masalah yang memberikan gambaran tentang pembayaran upah kerja lembur yang dilaksanakan di PT. R yang tidak

sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia sehingga memerlukan pembahasan dan perbaikan. Selanjutnya bab ini juga mengemukakan tentang rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta tipe penelitian yang digunakan, yakni tipe penelitian Yuridis Normatif.

BAB II, Ketentuan Upah Kerja Lembur menurut Undang Undang Ketenagakerjaan.

Bab II ini membahas tentang pengertian dan hakekat upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dan SK MenTrans No.102/2004 beserta peraturan pelaksanaannya. Selanjutnya ketentuan hukum positif yang mengatur tentang upah kerja lembur dikomparasikan dengan peraturan upah kerja lembur di PT. R sebagai jawaban dari rumusan masalah yang pertama.

BAB III, Akibat Hukum Terjadinya Penyimpangan Peraturan Upah Kerja Lembur di PT. R.

Setelah mengetahui pengertian hakekat mengenai upah kerja lembur menurut Undang Undang Ketenagakerjaan dan SK MenTrans No.102/2004 baik dari segi pengusaha maupun pekerja, maka pada bab ini dituangkan akibat hukum apabila terjadi penyimpangan peraturan upah kerja lembur sebagaimana terjadi di PT. R menurut Undang Undang Ketenagakerjaan. Analisis bab ini merupakan jawaban atas permasalahan kedua.

BAB IV, Penutup.

Terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan sebagaimana dikemukakan diatas. Sedangkan saran merupakan rekomendasi atau preskripsi untuk masa yang akan datang berkaitan dengan upah kerja lembur di PT. R.