

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Pekerja/buruh merupakan faktor penting untuk menjalankan tujuan perusahaan dan merealisasikan rencana perusahaan. Pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan mengharapkan balas jasa dari tenaga yang sudah dikeluarkan berupa upah pokok, upah lembur dan tunjangan-tunjangan guna meningkatkan produktivitas pekerja/buruh secara langsung. Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul “Principles of Personal Management” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan *upah adalah harga jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum*.<sup>1</sup>

Bab I Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan menegaskan:

*"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/jasa yang telah atau akan dilakukan".<sup>2</sup>*

Upah merupakan salah satu hak normatif pekerja/buruh. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh adalah bentuk prestasi dari perusahaan apabila pekerja/buruh itu sendiri memberikan prestasi kepada perusahaan yang berupa pekerjaan dan/jasa yang telah dilakukan. Oleh karena itu, maka peraturan

---

<sup>1</sup> G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, A. G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1985, hlm. 93

<sup>2</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan memuat pula sanksi yang berupa pidana maupun administrasi bagi pengusaha yang mengabaikan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan upah pekerja/buruh.

Oleh karena itu upah memegang peran yang penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja. Bahkan upah dapat dikatakan sebagai tujuan utama dari pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup>

Secara normatif, UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan, yang tertuang di Pasal 27 ayat 2. Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 28A-28J. Pasal 28 D mengamanatkan bahwa setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah, oleh sebab itu peran pemerintah dalam melindungi para pekerja/buruh sangatlah dibutuhkan supaya pemberi kerja tidak bertindak semena-mena.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Lalu Husni I, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Oktober 2000, *hlm.* 121

<sup>4</sup> Lalu Husni II, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Oktober 2012, *hlm.* 10

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.<sup>5</sup>

Perusahaan pasti mempunyai harapan dan usaha untuk meningkatkan produktivitas para pekerja/buruh, salah satunya adalah pemberian upah pokok dan upah lembur yang sesuai dengan apa yang diharapkan para pekerja/buruh. Undang-undang Ketenagakerjaan adalah Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dalam Pasal 77 dan Pasal 78 serta pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004, dengan jelas sudah mengatur tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang menekankan kepada pengusaha untuk wajib melakukan ketentuan yang sudah ditetapkan dalam hal pemberian waktu kerja lembur dan upah kerja lembur guna melindungi hak dari pekerja/buruh, yang diharapkan untuk mencapai kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010, hlm.7

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm.108

Pekerja/buruh adalah manusia biasa yang memerlukan waktu untuk istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan psikisnya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak beristirahat. Undang-undang di bidang ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai hal ini, misalnya untuk pekerjaan yang bekerja 5 (enam) hari dalam seminggu tidak boleh melakukan pekerjaan lebih dari 8 (tujuh) jam sehari dan atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Jikalau pekerjaan dijalani pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh melebihi 7 (enam) jam sehari atau 35 (tiga puluh lima) jam dalam seminggu. Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 (empat) jam sehari terus-menerus, harus diadakan waktu istirahat yang sekurang-kurangnya setengah jam lamanya, di mana waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan dalam seminggu diadakan sedikitnya sehari istirahat.<sup>7</sup>

Seperti pada PT M.S.Y yang memberikan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004, perusahaan memberikan upah kerja lembur seperti pada upah kerja pokok per jamnya, sehingga pekerja/buruh tidak produktif dalam mengambil waktu kerja lembur yang diberikan oleh perusahaan. Upah diterapkan sebagai sarana yang cocok guna memperbaiki jalinan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemilik perusahaan. Upah kerja lembur sebagai jalan keluar yang diharapkan, apabila pekerja/buruh belum memenuhi kebutuhan hidup yang layak dengan pendapatan upah pokok.

---

<sup>7</sup> Lalu Husni I, *op.cit*, hlm.86

Kerja lembur tidak bisa dilaksanakan sewaktu-waktu kapan para pekerja/buruh menginginkan upah tambahan, melainkan kebutuhan perusahaan yang tidak memerlukan waktu banyak untuk menyiapkan barang yang diproduksi, jadi perusahaan tidak selalu memberikan waktu lembur selain kebutuhan perusahaan yang secara tiba-tiba membutuhkan produksi yang lebih. Bahkan hari minggu maupun hari-hari bebas diharapkan untuk kerja lembur kalau dari perusahaan membutuhkan tenaga untuk mendorong kebutuhan produksi yang dalam jangka waktu dekat untuk memenuhi kebutuhan pasar secara cepat, pekerja/buruh tidak dapat menolak dengan adanya penambahan jam kerja tersebut. Kerja lembur ini memiliki dua sisi yang satu dapat membantu pekerja/buruh mendapatkan upah tambahan, di sisi lain dapat membebani pekerja/buruh. Untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja/buruh khususnya pada sistem pemberian upah lembur yang telah dilaksanakan oleh suatu perusahaan, yaitu PT M.S.Y. Maka skripsi ini mengangkat judul *“Implementasi Upah Lembur Pekerja/Buruh pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT M.S.Y.”*

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan lembur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kendala dalam pemberian upah kerja lembur di perusahaan?
2. Apa sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak melaksanakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur?

### **1.3 TUJUAN**

1. Untuk memperoleh kejelasan kendala implementasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur di PT M.S.Y.
2. Untuk mengetahui sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak melaksanakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

### **1.4 MANFAAT**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan secara teoretis maupun secara praktis.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pengetahuan hukum ketenagakerjaan mengenai permasalahan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut.

- a. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan perubahan pemberian upah kepada pekerja/buruh yang sesuai perundangan guna penyelenggaraan serta pelaksanaan produktivitas perusahaan yang lebih baik.
- b. Bagi buruh, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam bekerja supaya mendapatkan keadilan dari perusahaan sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja dan dapat lebih bertanggung jawab sebagai pekerja/buruh.
- c. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan tambahan tentang waktu dan upah kerja lembur.
- d. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan mengenai implementasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, serta memberikan pengalaman tersendiri bagi peneliti.

## 1.5 KEASLIAN

Untuk penulisan tentang upah kerja lembur, setelah penelusuran kepustakaan ternyata sudah pernah ada, antara lain:

| No | Nama                                              | Judul                                                              | Pembahasan                                                                               |
|----|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Novi Widiyas<br>Tuti dan<br>Muhammad<br>Bachtiar. | Pengaruh Pemberian<br>Uang Lembur Terhadap<br>Sikap Kerja Karyawan | Tentang pemberian uang<br>lembur yang dapat<br>mempengaruhi sikap<br>karyawan perusahaan |

|   |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                         |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Universitas<br>Islam Indonesia.<br>(2007)                                                                                                                                          |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                         |
| 2 | Nur Hidayati<br>Staf pengajar<br>pada jurusan<br>Teknik Mesin<br>Politeknik<br>Negeri<br>Semarang<br>(Ragam Jurnal<br>Pengembangan<br>Humaniora<br>Vol.12 No. 3,<br>Desember 2012) | Dilema Penetapan Upah<br>Lembur dalam<br>Kaitannya dengan<br>Upaya Perlindungan<br>Bagi Pekerja/Buruh dan<br>Perkembangan<br>Perusahaan | Tentang semua kebijakan<br>yang berkaitan dengan<br>pengupahan khususnya<br>upah lembur ini dalam<br>menyediakan akses<br>keadilan dan sejahtera<br>bagi pengusaha dan<br>pekerja/buruh |

## 1.6 METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian tentang fakta-fakta sosial masyarakat, atau fakta tentang berlakunya hukum ditengah-

tengah masyarakat.<sup>8</sup> Oleh karena itu penelitian hukum empiris adalah pencarian fakta sosial dengan interpretasi yang tepat. Penelitian hukum empiris mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Penelitian hukum empiris memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana hukum bekerja di dalam masyarakat.

#### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fakta. Pendekatan fakta adalah penelitian yang mengangkat suatu fakta empiris yang dapat di observasi untuk menyatakan bahwa ketentuan hukum sudah diimplementasikan oleh para pelaku hukum.<sup>9</sup> Fakta yang dianalisis dalam penelitian ini adalah mengenai pemberian upah kerja lembur yang terjadi di PT M.S.Y berdasarkan peraturan pemerintah.

#### C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian untuk skripsi ini dilakukan pada salah satu Perusahaan yang ada di JR yaitu PT M.S.Y, Pemilihan lokasi ini disesuaikan dengan judul yang diambil penyusun di mana PT M.S.Y yang dijadikan objek penelitian.

---

<sup>8</sup> Bahder Johan Nasution, , *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, CV. Mandar Maju 2008, *hlm.135*

<sup>9</sup> Muhammad Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004, *hlm.135*

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama selain itu dibutuhkan juga data pendukung yaitu dari data sekunder dan data tertier.

- a. Data hukum primer merupakan data hukum yang diperoleh langsung dari masyarakat atau data dasar.<sup>10</sup> Data hukum primer yang dibutuhkan diperoleh secara langsung dari responden untuk mengetahui tentang yang diteliti. Data hukum primer ini dapat diperoleh dari wawancara secara langsung, sehingga dapat diperoleh jawaban yang lengkap dan mendalam sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Data hukum sekunder adalah data hukum yang memberikan penjelasan mengenai data hukum primer.<sup>11</sup> Data hukum sekunder meliputi peraturan perundang-undangan yaitu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, pendapat para ahli hukum, buku-buku atau jurnal, hasil penelitian hukum, kamus hukum dan ensiklopedi hukum.
- c. Data hukum tertier, yakni data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap data hukum primer dan data hukum sekunder;

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekarto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press 2007, hlm. 52

<sup>11</sup> *ibid*, hlm. 52

contohnya adalah kamus, ensiklopedi, indeks kumulatif, dan seterusnya.<sup>12</sup>

#### E. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, diawali dengan mengelompokkan data dan informasi yang sama menurut sub aspek dan selanjutnya melakukan interpretasi untuk memberikan makna terhadap tiap sub aspek dan hubungan satu sama lain.<sup>13</sup> Oleh karena itu, metode berpikir yang digunakan adalah metode berfikir induktif yaitu, metode berfikir dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dikumpulkan dan dilakukan analisis dengan cara kualitatif yaitu, metode analisis yang tidak disusun menggunakan angka tapi dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis.

---

<sup>12</sup> Ibid, *hlm.* 52

<sup>13</sup> Bahder Johan Nasution, *Op.Cit*, *hlm.* 174.