

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki penduduk paling banyak di wilayah Asia, seiring berjalannya waktu penduduk akan terus bertambah dan lapangan pekerjaan akan sangat dibutuhkan oleh setiap penduduk untuk keberlangsungan hidup mereka. akan tetapi pada era modern seperti saat ini banyak perusahaan yang lebih memilih untuk menggunakan alat canggih sehingga meminimalisir pekerja dan untuk menghemat pengeluaran yang berkelanjutan, hal seperti ini justru berbanding terbalik dengan kebutuhan masyarakat.

Masyarakat akan lebih memilih untuk bekerja pada seseorang ataupun badan hukum/perusahaan meskipun terdapat resiko-resiko yang akan merugikan dirinya sebagai pekerja, resiko tersebut biasanya timbul karena hubungan antara pengusaha dengan pekerja tidak setara dimana pada struktur pekerja berada dibawah pengusaha. Untuk meminimalisir resiko yang timbul dikemudian hari maka setiap orang yang akan memulai untuk bekerja pada perusahaan akan diminta untuk menandatangani perjanjian kerja yang didalamnya berisi tentang hak yang akan diterima dan juga kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pihak.

Apabila suatu saat ada kewajiban pekerja yang harus dipenuhi namun tidak dipenuhi maka pekerja akan menerima sanksi yang telah dicatatkan didalam kontrak kerja tersebut begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak memberi hak

yang harusnya diterima pekerja maka pekerja boleh meminta pemenuhan hak kepada perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja karena keduanya telah terikat hubungan kerja. Hubungan Kerja ini timbul karena adanya perjanjian antara pengusaha dengan pekerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹

Oleh karena Indonesia adalah negara hukum², terwujudnya tujuan hukum seperti keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum merupakan gambaran bekerjanya fungsi hukum, salah satu unsur penting dari negara hukum adalah perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada setiap warga negaranya, baik dalam perlindungan preventif ataupun perlindungan hukum represif³. Perlindungan preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran seperti : Perundang- undangan. Sedangkan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti: Denda, Penjara dan hukuman tambahan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan pelanggaran.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja merupakan suatu bentuk dari usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai yaitu upah. Hal ini telah disebutkan dalam pasal 28D ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹ Lihat pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Lihat Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “ Negara Indonesia adalah Negara Hukum”

³ Philippus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 2007. Hlm.20

dikeluarkan oleh pemerintah sebagai pengakuan hak konstitusional warga negara untuk bekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁴ Dengan diresmikannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini menjadi acuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atau pengusaha tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dan kewajiban yang disebutkan diatas lebih diperinci dalam perjanjian kerja diantara pihak pekerja dengan pengusaha.

Pada umumnya perjanjian kerja juga mencantumkan tentang upah yang akan diterima oleh pekerja, cara pemberian upah dan juga tentang waktu kerja yang berlaku diperusahaan tersebut karena pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵Selain itu untuk menghindari adanya perlakuan yang kurang manusiawi Undang-undang juga mengatur tentang waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja agar tidak ada jam kerja yang berlebihan dan dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan para pekerja.

Merujuk pada pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan waktu kerja 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

⁴ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Pustaka setia, 2013. Hlm.46

⁵ Lihat pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu
Aturan tentang jam kerja diatas harus dilaksanakan oleh pengusaha.

Pengusaha harus mempekerjakan pekerja sesuai dengan waktu yang telah diatur dalam undang-undang yang telah disebutkan diatas jika melebihi batas dari yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan tersebut maka harus dihitung kerja lembur. Apabila pekerja melakukan kerja lembur maka pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah kerja lembur kepada pekeja. Cara penghitungan upah lembur juga telah diatur dalam pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tetang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yakni :

1. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa.
2. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu.
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari ibur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh jam seminggu.

Akan tetapi pengusaha yang mempekerjakan pekerja melewati jam kerja atau lembur harus memenuhi syarat yang sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain⁶:

- a. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3(tiga) jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- c. Pekerja harus membayar upah kerja lembur sesuai peraturan.

Jika syarat-syarat diatas tidak terpenuhi atau dilanggar maka pekerja dapat melakukan upaya hukum karena salah satu haknya tidak dipenuhi oleh

⁶ Lihat pasal 78 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pengusaha. Sebagaimana contoh di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya terdapat pekerja yang sering bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang dan belum ada kejelasan tentang pembayaran upah lembur maka hal ini menimbulkan ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pelaksanaan Pembayaran upah lembur di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah lembur di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang tidak mendapatkan upah kerja lembur pada Pt. Labbiogen Arthamega Surabayas?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan tentu harus memiliki tujuan dan manfaat agar penelitian yang dilakukan tidak sia-sia. Adapun tujuan penelitian disusun berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memperoleh suatu kejelasan mengenai pelaksanaan pembayaran upah lembur di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya.
2. Untuk memperoleh kejelasan mengenai ada atau tidaknya upaya hukum yang dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan upah lembur di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini secara garis besar diharapkan dapat memberikan 2 (dua) kegunaan yaitu secara teoritis dan secara praktis :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu :
 - a. Membantu para akademisi dengan memberikan kontribusi dan pengembangan wacana dalam materi Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur.
 - b. Memberikan kontribusi dan pengembangan wacana khususnya tentang upaya hukum bagi pekerja yang tidak mendapatkan upah lembur dari perusahaan.
 - c. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis diharapkan penelitian ini mampu :
 - a. Dapat memberikan masukan dan informasi bagi masyarakat luas khususnya tenaga kerja tentang hak-hak pekerja yang telah diberikan oleh Undang-Undang.
 - b. Memberikan wawasan baik kepada pengusaha maupun tenaga kerja mengenai perhitungan upah kerja lembur.
 - c. Memberikan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam hal kejelasan pemberian upah lembur dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak upah lembur.
 - d. Dapat memberi pengarahan bagi pekerja tentang upaya hukum yang dapat dilakukan ketika ada hak-hak yang tidak terpenuhi.

1.5 Keaslian

Sebelum penelitian ini dilanjutkan, terlebih dahulu melakukan perbandingan pada penelitian-penelitian terdahulu untuk mendapatkan gambaran secara umum pada topik yang dibahas. Penelusuran penelitian terdahulu dilakukan dan memperoleh hasil yang diuraikan pada tabel 1

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Rumusan Permasalahan	Pembahasan
1.	Tritya Jayanti. Universitas Lampung. Tahun 2016. ⁷	Pelaksanaan Pembayaran upah kerja Lembur Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo.	1. Bagaimana Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Terhadap Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung. 2. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan pembayaran upah lembur terhadap tenaga kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung.	Pembayaran upah kerja lembur terhadap tenaga kerja PT. Kendi Arindo Bandar Lampung telah mengikuti ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang dan penghitungan upah lembur dilihat dari bobot kerja dan faktor penghambat dalam implementasi penghitungan dan pembayaran upah lembur pertama karena perusahaannya pengeskor batu bara maka lembur disesuaikan dengan kebutuhan produksi perusahaan dan pembayarn dipegang oleh direksi perusahaan kadang mengalami perubahan sehingga upah tidak dibayarkan sebagaimana mestinya dan tidak tepat waktu. Kedua, faktor

⁷*Pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur tenaga kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung.* Penelitian ini terpublikasi (Bandar Lampung, Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2016) , diunduh pada tanggal 23 Mei 2019.

				sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan para pesaingnya.
2.	Moch. Syaifuddin Yusuf. Universitas Trunojoyo Madura. Tahun 2016 ⁸	Implementasi Upah lembur Pekerja/Buruh pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NomorKep. 102/MEN/VI/2004tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di PT M.S.Y	1. Apa saja yang menjadi kendala dalam pemberian upah kerja lembur yang terjadi di PT M.S.Y? 2. Bagaimana sanksi bagi pengusaha yang tidak memberikan upah kerja lembur?	Kendala dalam pemberian upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan khususnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.10/MEN/VI/2004tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diPT M.S.Y yaitu biaya produksi dan harga jual produk tidak balance dan juga sanksi yang akan diberikan oleh pemerintah kepada perusahaan apabila melanggar ketentuan tersebut yakni 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) sesuai dengan pasal 187 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan tabel diatas penelitian pertama lebih ditekankan pada faktor penghambat pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur yang mana di PT. Kendi Arindo Bandar Lampung yang dalam pembahasannya telah mengikuti ketentuan

⁸Implementasi Upah lembur Pekerja/Buruh pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NomorKep. 102/MEN/VI/2004tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di PT M.S.Y).Penelitian ini tidak terpublikasi (Bangkalan, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura, 201-), diunduh pada tanggal 22 Mei 2019.

yang telah diatur meskipun terkadang pihak perusahaan memberikan upah lembur yang kurang sesuai dengan aturan yang diatur karena penghitungan dan pembayaran upah lembur disesuaikan dengan kebutuhan produksi perusahaan.

Kemudian pada penelitian kedua juga menekankan pada faktor yang menjadi Kendala dalam pemberian upah kerja lembur sehingga tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan khususnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diPT M.S.Y selain itu penelitian yang kedua juga lebih menekankan pada pemberian sanksi kepada pengusaha apabila melanggar ketentuan yang sudah ada.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang diatas yakni membahas tentang pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur namun berbeda tempat penelitian, selain itu penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian ini lebih menekankan pada upaya hukum bagi pekerja yang tidak mendapatkan upah lembur sebagaimana telah diatur dalam pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Jenis Penelitian

jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian empiris atau sosiologis adalah penelitian yang mencangkup terhadap identifikasi hukum dan penelitian terhadap efektifitas hukum.⁹ karena penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris yang mana datanya secara langsung diperoleh dari lapangan maka dalam hal ini PT. Labbiogen Arthamega Surabaya sebagai perusahaan yang diteliti.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu menggunakan pendekatan fakta yakni mengangkat suatu fakta yang ada agar diketahui hubungan antara fakta dan hukumnya.¹⁰ Karena dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fakta maka yang akan diangkat mengenai fakta pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur dan upaya hukum bagi pekerja yang tidak mendapatkan upah lembur di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya. Selain itu penelitian ini juga menggunakan pendekatan perundang undangan yang fokus mengkaji berbagai aturan hukum yang berhubungan dengan tema yang diteliti yaitu tentang pembayaran upah kerja lembur dan upaya hukum apabila tidak mendapatkannya.¹¹

⁹ Mukti fajar dan Yulianti Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiriss*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, Hlm. 153.

¹⁰ Ronny Hanitiijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994, Hlm. 134.

¹¹ Jhonny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum normatif*, Malang, Bayu Media Publishing , 2007, Hlm. 302

1.6.3 Sumber Data

Adapun sumber data yang akan dijadikan acuan dalam penyusunan penelitian ini ada 2 (dua) yakni data primer (*primary data*) dan data sekunder (*Secondary data*) yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari lokasi penelitian.¹² Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dengan pengusaha dan pekerja di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari buku atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan pembayaran upah lembur tenaga kerja, yaitu:

- 1) KUHPerdata;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NomorKep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

¹² Abdul Kadir M, *Hukum Dan Peneleitian Hukum*, Banddar Lampung, Pt.Citra Aditya Bakti, 2004, HHlm 49

- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus-Menerus.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan 2 teknik yaitu :

a) Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan informan untuk mendapatkan informasi.¹³ Pengumpulan data melalui wawancara dilakukan agar memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang mana dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada informan di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya sehingga dapat menjawab rumusan masalah dari penelitian ini.

b) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yakni serangkaian kegiatan seperti membaca, menelaah, mencatat dan membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang bersifat sekunder.¹⁴ Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membaca dan mengutip buku atau aturan-aturan yang ada hubungannya dengan pembayaran upah lembur dan upaya hukum yang dapat dilakukan apabila pekerja tidak mendapatkannya.

¹³ Muhammad Abdul Kadir, *Op Cit*, Hlm. 170

¹⁴ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2008, Hlm.51

1.6.5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah deskriptif kualitatif yang merupakan suatu analisa dengan cara pengumpulan data dan informasi yang diperoleh dari data primer dan data sekunder secara jelas.¹⁵ Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur di PT. Labbiogen Arthamega Surabaya yang diperoleh dari wawancara terhadap para pekerja atau buruh terkait dengan pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur dan upaya hukum yang telah dilakukan oleh pekerja apabila tidak mendapatkan upah lembur.

Selanjutnya data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dengan informan di PT. Labbiogen Arthamega dikumpulkan dan dianalisis dengan cara kualitatif. Melalui hasil analisis data ini dapat ditarik suatu kesimpulan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembayaran upah lembur di PT. Labiogen Arthamega Surabaya dan juga upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkannya.

¹⁵ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta, Rajawali pers, 1997, Hlm.58