

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia meningkatnya permintaan kerja ialah target pemerintah yang harus dicapai. Dalam hal ini untuk mengatasi angka pengangguran yang tinggi baik itu dalam pembangunan ekonomi pusat maupun daerah. Dalam pelaksanaan pembangunan harus terjadi pemerataan untuk mewujudkan keseimbangan.

Perkembangan ekonomi di Indonesia secara nasional semakin terpuruk. Tidak hanya dalam lingkup nasional saja, dalam lingkup regional, dan lokal pun kondisi buruh dalam negara Indonesia selalu menjadi persoalan dan dapat berpengaruh besar pada masyarakat kalangan menengah kebawah. Sejalan dengan hal tersebut tidak hanya di Indonesia saja pengupahan yang menjadi persoalan. Di negara lain juga tidak jauh berbeda kondisinya dengan negara Indonesia. Kondisi pengupahan di negara Indonesia juga mendapat guncangan akibat krisis ekonomi.

Maka dari itu sistem pengupahan perlu di tata kembali supaya hasil dari penataan tersebut bertujuan untuk kepentingan pekerja atau buruh. Perlunya hukum supaya dapat memberikan hak- hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sebagaimana mestinya. Dalam sistem pengupahan tenaga kerja atau buruh perlu mendapatkan perhatian yang lebih baik lagi guna menyejahterakan dan memperoleh penghidupan yang layak.

Dalam hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh terhadap sistem upah telah diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia”.¹

Dalam sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi dan produktivitas kerja. Selain itu perlu dikembangkan juga dalam hal struktur upah yang tidak terlalu rumit dan komponen upah yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam penetapan upah dan kenaikan upah juga perlu diatur dalam perjanjian kerja.

Menurut Soedarjadi, dalam segi ketenagakerjaan di Indonesia berdasar Undang- Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 bahwasanya ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam situasi ini faktor tenaga kerja harus selalu diperhatikan dalam hal pembinaan, pengarahan, dan perlindungan tenaga kerja. Untuk meningkatkan kualitas hidup para tenaga kerja maka perlu adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja supaya dapat memperoleh penghidupan yang lebih baik lagi.

Dalam situasi ini perlu dilakukan proses dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh supaya dapat menjamin hak tenaga kerja tanpa ada perlakuan

¹ Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

diskriminasi. Dalam UU No 13 Tahun 2003 ruang lingkup perlindungan tenaga kerja meliputi:²

1. *“Perlindungan atas hak hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha*
2. *Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja*
3. *Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat*
4. *Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.”*

Dalam aturan tersebut maka terdapat beberapa jenis pekerja yang hanya bisa diterapkan untuk 3 golongan pekerjaan yaitu pekerja kontrak, harian, musiman. Pekerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama yang bebas tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun.

Dalam Pasal 56 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasannya hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sehingga dalam hal ini perjanjian kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

² Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kedua perjanjian di atas harus ditetapkan oleh pekerja yang mengikatkan dirinya pada suatu perusahaan. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini dibuat bagi pekerja tertentu menurut sifat dan jenisnya atau kegiatan yang pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu atau bisa dikatakan digunakan yang sifatnya sementara.³ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini didasarkan atas jangka waktu tertentu paling lama 5 tahun. Dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan sistem pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah perjanjian kerja yang bersifat tetap. Dikatakan tetap karena dalam pekerjaan itu dilakukan terus menerus.

Sedangkan dalam Pasal 1 butir 30 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwasannya:

“Hak pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang- undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.”

Berkaitan dengan upah, setiap pekerja pasti melakukan kerja secara lembur yang waktunya melebihi dari waktu jam kerja umumnya. Dalam Pasal 26 Ayat 1 PP No 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwasannya:

³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007, Hlm 47

“Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam satu minggu”.

Menurut aturan diatas, hanya tiga jenis pekerjaan yaitu tenaga kerja kontrak, harian, dan musiman agar tenaga kerja dapat terus bekerja, mereka harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja lainnya dan berlaku adil terhadap seluruh para pekerja/ buruh. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang galangan kapal PT. Ben Sentosa yang beralamat di Jalan Raya Kamal, Banyu Ajuh, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur.

Berdasarkan hasil presurvey dalam penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup tenaga kerja tetap di PT. Ben Sentosa, sebuah perusahaan dockyard yang berada di Kamal, Bangkalan. PT. Ben Sentosa ialah perusahaan yang menerapkan sistem buruh kontrak. Pekerjaan tersebut merupakan jenis pekerjaan yang tidak tetap atau biasa dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu, kompleksitas masalah upah pekerja, dan jam kerja membenarkan alasan dilakukannya penelitian ini. Berkaitan dengan ketentuan jam kerja menurut Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan wajib membayar uang lembur apabila karyawan atau pekerja bekerja secara lembur.

Karyawan di PT. Ben Sentosa yang menggunakan sistem kontrak digunakan pada bagian staff serta pekerja lapangan yang ahli sedangkan pekerja serabutan tidak menggunakan sistem kontrak. Berdasarkan hasil wawancara, upah yang diberikan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten (

UMK), dan kesepakatan dalam PO (Perjanjian Organisasi) perusahaan bahwa pegawai pada posisi kasturit ini bekerja sehari maksimal 8 jam sehari, jika ada lembur maka upah lembur harus dihitung. Sedangkan dalam pasal 1 angka 30 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah hak- hak buruh yang diterima dan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang sesuai dengan perjanjian kerja, kontrak, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya atas pekerjaan yang dilakukan. Pada perusahaan tersebut karyawan yang seharusnya memulai pekerjaannya dari pukul 08.00 WIB dan pulang 16.00 WIB, melebihi dari waktu yang telah ditentukan dan terkadang waktu kerja sampai 18.00 WIB tetapi upah lemburnya hanya sekitar Rp 15.000 kejadian ini jelas berdampak pada kinerja pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang diteliti ialah **“Pemberian Upah Bagi Pekerja/ Buruh Dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Ben Sentosa Kamal, Bangkalan.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat ditarik beberapa rumusan masalah, yakni :

- 1.2.1 Apakah dalam pemberian upah lembur bagi pekerja PT Ben Sentosa telah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
- 1.2.2 Bagaimana upaya hukum apabila dalam pemberian upah lembur tidak diberikan sebagaimana mestinya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah ;

- 1.3.1 Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Pekerja/ Buruh Terhadap Pemberian Upah Lembur Pada PT. Ben Sentosa
- 1.3.2 Untuk Mengetahui Upaya Penyelesaian yang dapat ditempuh dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh Pada PT. Ben Sentosa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pekerja/ Buruh

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan Ilmu Hukum.

- b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu pandangan, pembelajaran, pengetahuan, referensi, sistem ketenagakerjaan, dan pelajaran perkuliahan yang berhubungan.

- c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerjanya.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dibuat untuk menambah wawasan besaran upah yang diterima oleh pekerja dan sebagai panduan untuk

masyarakat supaya memahami pentingnya permasalahan pengupahan bagi pekerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Penulis menemukan tulisan beberapa jurnal dengan tema serupa yang berasal dari berbagai universitas di Indonesia. Pembeda yang penulis gunakan adalah dengan membedakan pembahasan yang terdapat dalam tulisan tersebut.

Tabel 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Instansi	Judul	Rumusan Masalah	Kesimpulan
1	Widi Ayu Warninda, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura, 2017	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dibayar Lebih Rendah Dari Standart Upah Minimum Kabupaten	Bagaimana acuan penetapan upah minimum Kabupaten Bangkalan? Bagaimana hukum apa yang dilakukan oleh tenaga kerja apabila diupah tidak sesuai dengan UMK?	Dalam penelitian ini membahas mengenai para pekerja yang dibayar oleh perusahaan sangatlah minimum sekali pengusaha tidak memperhatikan bagaimana produktivitas secara pertumbuhan ekonomi dan para pekerja dibayar tidak sesuai dengan UMK yang ada di Kabupaten.
2	Anton Hutagol, Fakultas Hukum, Universitas	Perlindungan Hak- Hak Pekerja Harian Lepas	Bagaimana konsistensi pengaturan hak pekerja harian	Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

	Trunojoyo Madura, 2017	Perkebunan Kelapa Sawit di Labuhan Batu	lepas berdasarkan ketentuan peraturan perundang undangan? Bagaimana hak- hak pekerja lepas perkebunan kelapa sawit di labuhan batu?	secara konsisten telah mengatur hak hak pekerja yang diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan hak dasar bagi setiap pekerja harian lepas dengan upah yang diterima dibawah ketentuan upah minimum dan hak dasar yang melekat padanya.
--	---------------------------	---	--	---

Pada penelitian pertama memfokuskan pada para pekerja yang pengupahannya minimum sekali dalam UMK Kabupaten Bangkalan dan lebih menekankan pada upah minimumnya. Sedangkan dalam penelitian ini lebih berfokus pada pemberian upah bagi pekerja/ buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan upah lembur.

Pada penelitian kedua ini memfokuskan pada pemenuhan hak hak yang sesuai dengan Undang- Undang Ketenagakerjaan yaitu dengan hak- hak dasar bagi pekerja harian lepas dengan upah yang diterima dibawah ketentuan upah minimum, sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada pemberian upah lembur berdasarkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian Hukum empiris adalah penelitian tentang fakta- fakta sosial masyarakat atau fakta tentang berlakunya hukum di tengah tengah masyarakat.⁴ Dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada pelaksanaan pemberian upah bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) khususnya dalam hal upah lembur di PT. Ben Sentosa Bangkalan serta bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh apabila upah lembur tidak diberikan sebagaimana mestinya.

1.6.2 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 di implementasikan oleh para pelaku hukum.⁵ Fakta yang dianalisis ialah mengenai pemberian upah khususnya pada upah lembur pekerja/ buruh yang terjadi di PT. Ben Sentosa.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah pada PT. Ben Sentosa, Kamal, Bangkalan yang bergerak di bidang pembuatan/ perbaikan kapal yang berlokasi di Jln.Raya Kamal No 1, Kamal, Banyuwajuh, Kecamatan

⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, CV. Mandar Maju 2008. Hlm 135

⁵ Muhammad Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004. Hlm 135

Kamal, Kabupaten Bangkalan. Alasan memilih lokasi tersebut karena pada lokasi tersebut terdapat kasus yang menarik untuk diteliti yakni pemberian upah para pekerja/ buruh khususnya upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan.

1.7 Data Penelitian

1.7.1 Data Primer

Sumber data primer ialah data yang diperoleh dari penelitian empiris yakni penelitian langsung dalam masyarakat.⁶ Pengambilan data ini dilakukan di PT. Ben Sentosa Bangkalan dengan cara melakukan wawancara kepada pihak- pihak yang bersangkutan yakni kepada beberapa pekerja dan HRD PT. Ben Sentosa.

1.7.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder ialah data yang tersusun dan data yang dapat memberikan penjelasan terhadap data hukum primer.⁷ Dalam memberikan penjelasan terhadap data primer maka penjelasan tersebut bisa dalam rancangan perundangan- perundangan, jurnal ilmiah, buku teks, surat kabar, atau berita di internet dan peraturan perundang- undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yakni:

1. Undang- Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pusataka Belajar, 2010, Hlm 156

⁷ Ibid, Hlm 157-158

4. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
5. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian pada umumnya menggunakan tiga jenis alat penggunaan data yakni studi kepustakaan (dokumen), pengamatan atau observasi, studi lapangan dari ketiga alat tersebut dapat digunakan masing-masing atau bersama. Dalam penelitian menggunakan metode wawancara dan studi kepustakaan yakni:

a. Metode Wawancara

Metode wawancara ialah metode dengan proses suatu interaksi dan komunikasi yang dikerjakan secara sistematis yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lain.⁸ Wawancara dalam pengumpulan fakta ini ialah dengan melakukan tanya jawab dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam wawancara kepada beberapa pekerja/buruh dan pengusaha di PT. Ben Sentosa Bangkalan.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan cara membaca atau mengutip dari undang- undang yang berlaku serta literatur- literatur dan dokumen- dokumen.⁹

⁸ Ibid, Hlm 161

⁹ Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Kualitatif*, Jakarta Selatan, GP Press Group, 2003, hlm 11

1.7.4 Teknik Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan dan diolah akan dianalisis dengan metode analisis kualitatif.¹⁰ Setelah itu data yang telah diperoleh dari perundang undangan, dan bahan pustaka akan didiskusikan dengan data yang di dapat dari hasil observasi serta wawancara.

¹⁰ Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1986, hlm 95.