

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, adalah:

1. Memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga¹.

Agar tujuan pembangunan ketenagakerjaan seperti diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 diatas, dapat tercapai maka pengusaha diwajibkan untuk memenuhi hak pekerjanya seperti meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan cara pemberian upah yang sesuai dengan undang-undang dan pekerjaan yang telah dilakukan pekerja/buruh, memberikan perlindungan yang layak kepada pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan perlindungan pada kecelakaan kerja, perlindungan terhadap moral dan kesusilaan khususnya untuk pekerja wanita dan anak-anak, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dengan terpenuhinya hak pekerja seperti diatas maka hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja dapat dikatakan telah lengkap.

¹ Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.7.

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya telah disiapkan oleh pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha tetapi memberatkan pekerja, perjanjian seperti ini disebut sebagai perjanjian baku.

Diantara ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut adalah waktu kerja dan upah. Waktu kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77, adalah :

1. 7 jam untuk 1 hari, 40 jam 1 minggu dalam 6 hari kerja untuk 1 minggu.
2. 8 jam untuk 1 hari, 40 jam 1 minggu dalam 5 hari kerja untuk 1 minggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja seperti ketentuan diatas maka kelebihan jam kerja biasa disebut sebagai waktu kerja lembur dan pengusaha harus membayar upah kerja lembur. Waktu kerja lembur juga dapat dilakukan pada hari libur. Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam untuk 1 hari dan 14 jam untuk 1 minggu. Ketentuan ini diatur dalam pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menurut Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/men/VI/2004, perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban :

1. Membayar upah kerja lembur.
2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih (tidak boleh diganti oleh uang).

Waktu kerja lembur harus dilaksanakan dengan perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, kemudian dibuat daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur dengan ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja dan jangka waktu lembur.

Adapun kriteria pekerja staf yang tidak berhak mendapatkan upah lembur adalah:

1. Yang menduduki jabatan struktural dalam organisasi perusahaan.
2. Yang memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan.
3. Yang mendapat upah yang lebih besar daripada pekerja lainnya.
4. Yang mendapat fasilitas yang lebih baik daripada pekerja lainnya².

Dari kriteria diatas pekerja staf yang dimaksud adalah pekerja yang mempunyai jabatan seperti Direktur Utama, Manager, dan Kepala Bagian, dikarenakan jabatan-jabatan tersebut merupakan jabatan struktural dalam organisasi perusahaan dan memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan.

Dalam kenyataan terdapat perusahaan yang tidak memberikan upah kerja lembur kepada pekerjanya yang telah bekerja melebihi jam kerja normal, diantaranya terjadi di PT KARYATAMA MITRA SEJATI. Pada perusahaan ini pekerja kadang mendapatkan upah kerja lembur tetapi kadang tidak mendapatkannya. PT KARYATAMA MITRA SEJATI adalah perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengiriman tenaga kerja Indonesia, yang sebagian besar dikirim ke Malaysia. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dibuat secara lisan. Adanya perjanjian kerja mengakibatkan saat itu pula telah timbul hak dan

² Abdul Khakim, 2007, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT Citra Aditnya Bakti, hlm.133.

kewajiban antara kedua belah pihak. Hak pekerja adalah menerima upah sedangkan kewajiban pekerja adalah bekerja pada perusahaan. Hak perusahaan adalah menerima laba atau pendapatan dari hasil kerja pekerjanya sedangkan kewajibannya adalah membayarkan upah para pekerjanya.

Permasalahan ini perlu mendapat penyelesaian agar pekerja mendapatkan haknya setelah melaksanakan kewajibannya sehingga pekerja dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Dari latar belakang masalah diatas maka Permasalahan hukum dari penelitian ini adalah pelaksanaan pemberian upah lembur pada PT KARYATAMA MITRA SEJATI.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

Mengapa pengusaha PT KARYATAMA MITRA SEJATI tidak melaksanakan ketentuan tentang upah lembur seperti yang diatur dalam ketentuan undang-undang dibidang ketenagakerjaan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan pelaksanaan pemberian upah lembur di PT KARYATAMA MITRA SEJATI tidak sesuai dengan Ketentuan PerUndang-Undangan dibidang ketenagakerjaan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian

- 1) Diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan.

- 2) Agar para pengusaha lebih memperhatikan pekerja, jangan hanya memeras keringat para pekerja tanpa ada imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pekerja.
- 3) Untuk pemerintah dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah Yogyakarta khususnya Departemen Tenaga Kerja untuk lebih baik lagi.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Setelah melakukan penelusuran terhadap berbagai hasil penelitian di perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, penulisan hukum dengan judul Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Pekerja Pada PT KARYATAMA MITRA SEJATI, belum pernah dilakukan sehingga dengan demikian penelitian ini merupakan asli. Adapun penulisan tentang pemberian upah, pernah dilakukan oleh Saudari Susilawati Br. Ginting, NPM 98 05 6519 dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Upah di Purawisata Yogyakarta, apabila dikemudian hari ditemukan penelitian yang sama maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai pelengkap.

F. BATASAN KONSEP

1. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 disebutkan bahwa pengertian dari 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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Pengertian pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.
3. Pengertian pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengertian waktu kerja lembur menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/men/VI/2004, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6

hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, yaitu jenis penelitian hukum yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum, dan penelitian ini memerlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan nara sumber tentang objek yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu berupa bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per.01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur.

Bahan hukum sekunder yang lain meliputi pendapat hukum, buku, hasil penelitian, majalah, surat kabar, dan data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data.

a. Wawancara

Wawancara yaitu bentuk komunikasi antara satu pihak dengan pihak lainnya yang berkepentingan untuk memperoleh informasi tentang penelitian dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan

Jenis dari wawancara sendiri adalah wawancara bebas terpimpin yaitu wawancara yang dilakukan dengan responden, dimana peneliti telah menyusun daftar pertanyaan dan responden diberi kesempatan untuk menjawab secara bebas.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT KARYATAMA MITRA SEJATI yang berada di jalan Janti No. 48-B lantai II, Yogyakarta, dengan pertimbangan ditemukan adanya pelanggaran tentang pembayaran upah lembur.

5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan ataupun gejala-gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja di PT KARYATAMA MITRA SEJATI.

Sampel adalah himpunan yang merupakan bagian dari populasi atau obyek yang sesungguhnya dari penelitian. Dalam penelitian ini sampel diambil dari pekerja tetap di PT KARYATAMA MITRA SEJATI yang mempunyai jabatan sebagai staf rekrutmen dan data, dimana kedua bagian tersebut sering melakukan waktu kerja lembur.

6. Responden

Responden penelitian adalah para pekerja yang bekerja di PT KARYATAMA MITRA SEJATI yang mempunyai jabatan sebagai staf rekrutmen dan data sebanyak 3 orang dan Dian Savitri R,SH selaku Kepala Cabang PT. Karyatama Mitra Sejati.

7. Metode Analisis

Dalam penulisan ini, digunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu analisis yang dilakukan dengan memahami atau merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran mengenai obyek atau masalah yang telah diteliti.

Metode berpikir yang digunakan adalah cara berpikir induktif, yaitu suatu cara berpikir dari pertanyaan-pertanyaan yang umum selanjutnya disimpulkan ke hal yang khusus dengan menggunakan metode rasio dan penalaran.

H. SISTEMATIKA PENULISAN HUKUM

Bab I pendahuluan :

- 1) Latar Belakang Masalah
- 2) Rumusan Masalah
- 3) Tujuan dan Manfaat Penelitian
- 4) Keaslian Penelitian
- 5) Tinjauan Pustaka
- 6) Batasan Konsep
- 7) Metode Penelitian

Bab II Pembahasan

1. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja
2. Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja
3. Tinjauan Umum Tentang Upah Lembur
4. Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja Pada PT Karyatama

Mitra Sejati

Bab III Penutup

1. Kesimpulan
2. Saran