

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar 1945 Hasil Amandemen IV Pasal 28D ayat (2) mengatur bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dengan demikian dapat dijabarkan bahwa setiap orang memiliki hak untuk memiliki pekerjaan dan mendapatkan upah sebagai wujud kompensasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja atau buruh.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan pemerintah kepada para pekerja atau buruh dari kaum proletar atau pengusaha. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam mempekerjakan karyawan atau buruh, perusahaan diwajibkan untuk memberi upah sesuai dengan upah minimum kota. Perusahaan juga diwajibkan untuk memberikan upah lembur apabila seorang karyawan bekerja melebihi waktu kerja normal sesuai dengan tarif atau perhitungan dan terdapat batasan-batasan jam kerja lembur apabila dilakukan pada hari kerja biasa yang telah diatur dalam undang-undang.

Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa :

- (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.

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan diatur bahwa :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Fakta hukum yang terjadi, perusahaan memberikan upah lembur dibawah upah minimum yang telah ditentukan oleh Peraturan Perundang-Undangan. Satu contoh kasus adalah kasus perselisihan antara Serikat Pekerja Mandiri Indomarco (SPMI) dengan pihak manajemen PT Indomarco Prisma (Indomarco). Pada bulan Januari Tahun 2007, kedua pihak beradu argumen di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini disebabkan pekerja yang bernaung di bawah SPMI menolak bekerja di hari libur resmi. Pekerja beralih aturan kerja pada hari libur tidak jelas, namun di pihak pengusaha beralih kerja pada hari libur tidak masuk hitungan lembur, tetapi kerja *shift*. Akhirnya, majelis hakim PHI memenangkan SPMI.¹ Waktu dan upah lembur sejatinya adalah ketentuan normatif, karena sudah diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur merupakan amanat dari Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya, kerja lembur harus dilakukan berdasarkan perintah tertulis pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja, atas dasar tersebut, pekerja berhak atas upah lembur yang sejamnya. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja

¹ <http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=19739&cl=Berita>, Tulisan Masalah Kecil Tetapi Bisa Jadi Besar 'Upah Lembur', Last Revised 17 Juli 2008, Minggu 27 September 2009.

Lembur dan Upah Kerja Lembur mengatur bahwa, upah kerja lembur sebesar 1/173 dikali upah sebulan, namun jika perusahaan memberlakukan upah lembur yang lebih menguntungkan buruh, maka aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur itu tidak berlaku. Secara umum, ada dua jenis kerja lembur. *Pertama*, kerja lembur dimana buruh bekerja melebihi jam kerja yang harus dijalankan tiap hari kerjanya dan *kedua*, kerja lembur pada hari yang telah ditetapkan sebagai hari libur.

Fakta hukum yang terjadi bahwa, Pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia bekerja lembur melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, atau melaksanakan kerja lembur tanpa surat pemberitahuan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam kaitannya dengan, “Perlindungan Hukum Upah Kerja Lembur dan Waktu Kerja Lembur Pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang Ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut, bagaimanakah perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan obyektif

Penelitian ini untuk memperoleh, memahami, dan menganalisa data tentang bagaimanakah perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

2. Tujuan subyektif

Memperoleh data guna menyusun penulisan hukum sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang hukum di Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis adalah bahwa penelitian ini dapat memberikan masukan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang kajian hukum perdata dan pemerhati hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang, “Perlindungan Hukum Upah Kerja Lembur dan Waktu Kerja Lembur Pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.”

2. Manfaat Praktis

Maksud manfaat praktis adalah dari bahan penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai acuan pihak yang secara langsung terlibat antara lain

adalah pejabat berwenang yang pada umumnya membentuk peraturan perundang-undangan di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan bidang hukum ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Dengan ini penulis menyatakan bahwa Penelitian Hukum ini merupakan hasil karya penulis, bukan merupakan duplikasi atau plagiasi dari hasil karya penulis lain. Apabila Penelitian Hukum ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan / atau sanksi hukum yang berlaku.

Berdasarkan penelusuran terhadap penulisan hukum/skripsi terdahulu diperoleh data telah dilakukan penulisan hukum/skripsi dengan judul :

1. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing yang Ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta*, Wasita Sukma, Dosen Pembimbing Imma Indra Dewi, S.H., M. Hum. Penulisan Hukum/Skripsi tersebut membahas mengenai perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* PT. Prima Karya Saron Sejahtera yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro. Pekerja *outsourcing* bukan sebagai inti dari pelaksanaan bisnis karena saat ini tugas dari *teller* berkurang dengan adanya mesin ATM atau pelayanan dari Bank secara *online*. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* dalam hal upah, waktu kerja, cuti, dan jamsostek telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang tidak sesuai terletak pada sistem perpanjangan kontrak bagi pekerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja Lembur Tenaga Kerja Lembur di CV. Pinus Saridian Nugraha Yogyakarta*, Diana Artati Pangastuti, Dosen Pembimbing Iswatiningsih, S.H., M.Hum. Penulisan Hukum/Skripsi tersebut membahas mengenai perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha tidak diberikan secara penuh dikarenakan kurangnya tanggungjawab dan kesadaran dalam melaksanakan konsekuensi dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. CV. Pinus Saridian Nugraha memberlakukan waktu kerja lembur melebihi dari waktu lembur yang diatur dalam Keputusan Menteri dan Transmigrasi tentang waktu lembur dan kerja lembur.

Berdasarkan penelusuran, maka penulisan hukum/skripsi yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penulisan hukum/skripsi terdahulu. Penelitian dan penulisan hukum “Perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk,” hanya terbatas pada hak dan kewajiban dalam memberikan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan waktu kerja lembur kepada pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia cabang Cik Ditiro Yogyakarta.

F. Batasan Konsep

1. Perlindungan hukum menurut Sudikno Mertokusumo adalah adanya jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia lain.
2. Upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 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.”
3. Waktu kerja lembur berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur adalah, “waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.”

4. Pekerja/buruh berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah, “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”
5. PT. Intrias Mandiri Sejati adalah perusahaan *outsourcing* yang bekerja sama dengan PT. BRI, Tbk.
6. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia, dengan salah satu cabangnya Cik Ditiro Yogyakarta.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode empiris yaitu penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*) dengan meneliti keadaan di dalam kehidupan bermasyarakat. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh fakta hukum yang pada akhirnya menjadi data primer. Data primer sebagai data utama diperoleh dari penelitian di suatu lokasi terhadap perilaku masyarakat hukum dan disertai data sekunder (bahan hukum).

2. Sumber data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian di lapangan melalui wawancara dengan narasumber dan

responden serta melalui observasi. Penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara dan observasi dengan pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

b) Data sekunder dalam penelitian hukum empiris ini adalah data sekunder atau bahan hukum dipakai sebagai data pendukung yang tidak diperoleh dari lokasi penelitian. Adapun data sekunder terdiri dari

1) Bahan hukum sekunder meliputi Data sekunder berupa bahan hukum primer yang meliputi :

(a) Bahan hukum primer yang meliputi Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

(b) Bahan hukum sekunder yang meliputi bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer, seperti artikel-artikel ilmiah, hasil penelitian, pendapat dari para ahli dibidang hukum.

3. Metode pengumpulan data

a) Untuk mencari data primer penulis melakukan :

1) wawancara yaitu proses tanya-jawab dengan responden dan narasumber untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Metode wawancara yang

digunakan adalah wawancara terpimpin, yaitu wawancara dengan menggunakan pedoman daftar pertanyaan yang telah disusun sehubungan dengan masalah yang diteliti.

2) Penulis melakukan penyebaran quisioner kepada responden yang dapat digunakan sebagai data pendukung penulisan hukum ini. Quisioner terpimpin yang diberikan kepada pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

b) Untuk mencari data sekunder penulis menggunakan studi kepustakaan dengan menganalisis studi kepustakaan, hal ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder. Dengan membaca dan mempelajari literature dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian, yaitu:

(a) Bahan hukum primer yang meliputi Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

(b) Bahan hukum sekunder yang meliputi buku-buku dan artikel-artikel tentang perlindungan hukum waktu lembur dan upah lembur bagi pekerja/buruh.

4. Narasumber dan Responden

a. Narasumber

(1) Kepala Bagian Human Resource PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk., Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta

(2) Staff Recruitment PT. Intra Mandiri Sehati Yogyakarta

b. Responden

Penulis memberikan quisioner dengan metode tertutup dengan 5 (lima) orang teller PT. IMS yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

5. Metode analisis

Berdasarkan bahan hukum primer, maka penulis melakukan pendeskripsian bahwa beberapa perusahaan menetapkan waktu lembur yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan memberikan upah lembur yang tidak sesuai. Waktu lembur dan upah lembur telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan telah diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Fakta sosial yang berkembang di masyarakat tidak selaras dengan peratran perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dengan demikian berdasarkan pada, “Perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sehati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk,” maka penulis mengkaji perlindungan hukum upah kerja lembur dan

waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

Sistematisasi yaitu proses mendiskripsikan dan menganalisis isi dan struktur hukum positif. Sistematisasi hukum dalam penelitian dan penulisan hukum ini adalah dengan cara *non kontradiksi* yaitu tidak boleh menyatakan ada tidaknya suatu kewajiban dikaitkan dengan situasi yang sama. Sehingga dapat dijabarkan suatu kewajiban dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan fakta sosial yang terjadi di masyarakat. Dengan demikian sistematisasi dilakukan secara *horizontal*. Pengkajian norma hukum positif adalah suatu proses bernalar, dimana proses penalaran tersebut selalu dikaitkan dengan *logika* dan analisis. Penalaran beranjak dari konsep. Salah satu cara yang seringkali digunakan untuk menjelaskan konsep adalah definisi.

Penulisan hukum ini yang digunakan adalah definisi *stipulatif*, yaitu berupa pengenalan *terminologi* (kata-kata yang sama) baru atau memberikan pengertian baru terhadap *term* yang sudah ada. Alasan untuk mengintrodisir *term* baru beraneka ragam dan yang digunakan oleh penulis adalah *convenience*, yaitu satu istilah sudah cukup menggantikan satu uraian atau kata-kata yang banyak. Penelitian hukum ini menggunakan metode empiris maka prosedur penalaran yang digunakan adalah penalaran induktif, dengan demikian diperoleh asas hukum *lex superior derogat legi inferiori* yaitu Perundang-undangan yang lebih

tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah, kemudian diperoleh berlakunya aturan hukum sebagai dasar hukum yaitu Peraturan Perundang-undangan nasional. Selanjutnya dilakukan interpretasi hukum secara sistematis yaitu dengan titik tolak dari sistem aturan mengartikan suatu ketentuan hukum.

Dengan menggunakan bahan hukum sekunder yang berupa pendapat hukum dari para ahli dalam buku, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Website, dan Ensiklopedi, penulis mendiskripsikan adanya persamaan pendapat dengan bahan hukum sekunder bahwa dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam kaitannya dengan upah lembur dan waktu kerja lembur. Hal tersebut semakin membuat perusahaan sebagai pemegang kekuasaan dan berhak memberikan upah lembur yang tidak sesuai dan mempekerjakan pekerjanya dengan waktu lembur yang melebihi dari yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian diperoleh suatu abstraksi bahwa perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk., masih dipertanyakan.

H. Sistematika Penulisan

Bab I : Berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metodologi penelitian.

Bab II : Berisi uraian tentang variabel satu dan variabel dua serta mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel dua. Dalam konteks penelitian ini maka pembahasan akan terdiri dari Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum, Tinjauan Umum tentang Upah Kerja Lembur, Tinjauan Umum tentang Waktu Kerja Lembur, Tinjauan Umum tentang Pekerja, Hubungan PT. Intrias Mandiri Sejati dengan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tinjauan Perlindungan Hukum Upah Kerja Lembur dan Waktu Lembur Pekerja Kontrak di Bank Rakyat Indonesia, Tbk, Tinjauan Umum Pelaksanaan Upah Kerja Lembur dan Waktu Lembur Pekerja Kontrak di Bank Rakyat Indonesia, Tbk dalam kaitannya dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Bab III : Berisi tentang kesimpulan yang menjawab permasalahan yang diteliti dan saran yang diajukan berdasarkan temuan persoalan dalam penelitian hukum.