

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

1. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi karna adanya perbuatan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengakibatkan adanya perjanjian kerja.⁹ Menurut Sedjun H. Manulang, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.¹⁰ Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan kerja oleh buruh dengan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹¹

Jadi hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja akan ada ikatan antara

⁹Lalu Husni, 2015, *Loc. Cit.*, hlm. 63.

¹⁰Sedjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 63.

¹¹*Ibid.*, hlm. 64.

pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹²

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja mengenal beberapa bentuk hubungan kerja yang memiliki karakteristik tersendiri. Adapun beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:

- a. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah, dan perintah.
- b. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah atau imbalan atau bagi hasil.
- c. Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah didasari atas adanya perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis.¹³ Tidak hanya itu dalam hubungan kerja juga mengandung hak-hak pekerja/buruh antara lain setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama

¹²Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45.

¹³Basani Situmorang dan Tim, 2012, *Op Cit.*, hlm. 11.

tanpa diskriminasi dari pengusaha, setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas jaminan sosial berupa jaminan kesehatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua, dan setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh penghasilan atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Dengan adanya hak-hak bagi pekerja/buruh pengusaha harus menjunjung tinggi aturan yang melindungi hak-hak bagi pekerja/buruh. Hal utama yang harus diperhatikan oleh pengusaha adalah pengupahan, sebab persoalan tentang pengupahan adalah hal yang paling utama dalam hubungan kerja. Pengupahan harus didahulukan bayar karena hakikatnya pengusaha wajib memperlakukan pekerja/buruh dengan layak, yaitu dengan memberikan upah diwaktu yang sudah ditentukan.

2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian kerja adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian adalah perbuatan).¹⁴ Perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Adanya perjanjian kerja melahirkan ikatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan kata lain ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁵

¹⁴Basani Situmorang dan Tim, 2012, *Kompedium Hukum Tentang hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembina Hukum Nasional, Jakarta, hlm. 12.

¹⁵Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45.

Perjanjian kerja juga telah diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 1 angka 14 menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengenal mengenai perjanjian kerja bersama sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 angka 21, menyatakan Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan perjanjian kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana terdapat dalam Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lahirnya perjanjian kerja dapat ditarik 4 unsur perjanjian kerja, yang pertama adanya unsur pekerjaan, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak, objek perjanjian tersebut harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban

umum, dan kesusilaan.¹⁶ Kedua adanya unsur perintah, karena hubungan pengusaha dan pekerja/buruh diibaratkan sebagai atasan dengan bawahan dalam perjanjian kerja, maka pekerja/buruh harus tunduk atas perintah yang diberikan oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sudah diperjanjikan. Ketiga adanya unsur upah, dalam perjanjian kerja upah adalah bagian paling penting yang harus diberikan kepada pekerja/buruh sebagai imbalan bagi pekerja/buruh karena telah melakukan pekerjaan. Tujuan pekerja/buruh bekerja kepada pengusaha karena mereka membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Keempat adanya unsur waktu, pekerja dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang sudah disetujui dalam perjanjian kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengusaha tidak boleh memperlakukan pekerja/buruh sesuai dengan kehendaknya sendiri, pekerja juga mempunyai hak untuk melakukan istirahat kerja diluar jam kerja yang sering disebut dengan cuti. Akan tetapi pekerja /buruh juga tidak boleh melakukan pekerjaan dengan waktu yang seenaknya sendiri, pekerja/buruh harus bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Pada prinsipnya upah harus dibayarkan/diberikan dalam bentuk uang. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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

¹⁶Lalu Husni, 2015, *Loc. Cit.*, hlm. 68.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dasar pembuatan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat

(1) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Dalam perjanjian kerja, pembuatan perjanjian kerja dibuat secara tertulis, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana terdapat dalam Pasal 54 ayat (1) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya memuat tentang:

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- c. jabatan atau jenis pekerjaan
- d. tempat pekerjaan
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana terdapat dalam Pasal 54 ayat (2) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Sebagaimana terdapat dalam Pasal 55 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahasannya Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berakhirnya perjanjian kerja berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Apabila pengusaha meninggal dunia, atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Perjanjian kerja tidak dapat dinyatakan berakhir, sebagaimana terdapat dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

3. Tinjauan Tentang Pekerja

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.¹⁷ Buruh diartikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja dengan mendapat upah atau istilah yang lain adalah pekerja.¹⁸ Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya untuk pekerjaannya maka yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja pada Pasal 1 angka

¹⁷Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja grafindo Persada, Jakarta, hlm. 33.

¹⁸Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ¹⁸Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, hlm. 241.

2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja itu adalah:

- a. bekerja pada orang lain
- b. dibawah perintah orang lain
- c. mendapat upah.¹⁹

Pada era modern di dalam perundang-undangan perburuhan kita tidak dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar. Semuanya adalah “buruh” yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama, tidak mempunyai perbedaan apapun.²⁰ Serta pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja atau buruh dalam Undang-Undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.²¹

Terdapat beberapa pengertian pekerja pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang tidak pernah berlaku karena adanya perubahan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

¹⁹Lalu Husni, 2015, *Loc. Cit.*, hlm. 45.

²⁰H. Zainal Asikin, H. Agustifan Wahab, dkk, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 40.

²¹Devi Rahayu, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, New Elmatara, Yogyakarta, hlm. 36.

yang kemudian Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak berlaku lagi pada Pasal 192 ayat (8), (9) dan (10), Pasal 1 Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Selanjutnya, pengertian tentang pekerja ini diganti pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja dan buruh mempunyai makna yang sama.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya untuk pekerjaannya maka yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²²

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja adalah

²²Lalu Husni, 2015, *Loc. Cit.*, hlm. 45.

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah orang yang tidak memiliki modal usaha, yang dimiliki adalah tenaga dan keterampilan.²³

4. Tinjauan Tentang Pengusaha

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian pengusaha adalah orang yang mengusahakan (perdagangan, industri, dan sebagainya).²⁴

Menurut Dwi Larso, pengusaha adalah orang yang memiliki bisnis skala besar maupun kecil.²⁵ Seorang pengusaha biasanya akan menjalankan bisnis untuk mendapatkan keuntungan, keuangan yang lebih stabil, dan menjadi sukses.²⁶

Pengusaha adalah orang yang menjalankan kegiatan usaha baik itu usaha jual-beli, ataupun usaha produksi yang tujuan utamanya adalah tidak lain mendapatkan keuntungan dan menanggung risiko yang mungkin akan terjadi dalam kegiatan usahanya.²⁷

Pengertian Pengusaha juga terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 5, bahwa Pengusaha 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;

²³V. Hari Supriyanto., 2013, *Problematika Hubungan Industrial Dan Kesejahteraan Buruh*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 36.

²⁴Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Loc. Cit*, hlm. 1559.

²⁵Novia Widya Utami, 2017, Pengusaha dan Entrepreneur itu Beda, Apa Perbedaannya?, <https://www.jurnal.id/id/blog/2017/pengusaha-dan-entrepreneur-itu-beda-apa-perbedaannya>, diakses 30 Maret 2017.

²⁶*Ibid.*

²⁷Eltendi Dhirgan, 2017, Perbedaan Perbedaan Pengusaha Dengan Wirausaha, <https://www.lyceum.id/perbedaan-pengusaha-dengan-wirausaha/>, diakses 30 Maret 2018.

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

B. Tinjauan Umum tentang Waktu Kerja dan Upah

1. Tinjauan Tentang Waktu Kerja

Pengertian waktu kerja menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-15/MEN/VII/2005 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu, yaitu waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Pada dasarnya, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu kerja sebagaimana diatur dalam

Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 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
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Ketentuan waktu kerja tersebut, tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Adapun klasifikasi atau jenis sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang sifat pekerjaannya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus berdasarkan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, yaitu:

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;

- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. pekerjaan di bidang media masa;
- i. pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Memberikan pekerjaan lebih dari waktu kerja yang sudah ditetapkan kepada pekerja/buruh sebaiknya dihindarkan karena pekerja/buruh memiliki hak untuk istirahat yang cukup dan memulihkan kebugarannya kembali. Apabila dalam hal ini pengusaha memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan, maka pengusaha wajib memenuhi syarat-syarat pada Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- 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 (kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu).

2. Tinjauan Tentang Waktu Kerja Lembur

Terdapat pengertian dari waktu kerja lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yaitu 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.

Terdapat dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja atau kerja lembur harus memenuhi syarat, yaitu:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 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

Selain persyaratan yang terdapat dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 6 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yaitu:

- a. untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. perintah tertulis dan persetujuan tertulis dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
- c. pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur

Dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Selanjutnya dalam Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja

lembur berkewajiban: membayar upah kerja lembur; memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Menurut Pasal 7 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, dalam hal pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur tidak boleh diganti dengan uang.

3. Tinjauan Tentang Upah

Setiap pekerja/buruh berhak menerima penghasilan yang layak untuk memenuhi kehidupan yang sesuai bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya secara layak yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Dengan demikian cara pemerintah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan menetapkan kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi :

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan

- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran
- g. denda dan potongan upah
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. upah untuk pembayaran pesangon
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah adalah hak bagi pekerja/buruh yang harus didahulukan pembayarannya, karena pekerja/buruh adalah kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa. Menurut Pasal 96 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tuntutan pembayaran upah kepada pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

4. Tinjauan Tentang Upah Kerja Lembur

Pengertian upah sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu 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.

Upah kerja lembur merupakan salah satu komponen kebijakan pemerintah dalam hal pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 3 ayat (1)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menyatakan Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sebagaimana terdapat dalam Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Perhitungan terkait dengan pemberian upah kerja lembur menurut Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yaitu berdasarkan:

- a. perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
- b. cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan.

Pada dasarnya perhitungan pemberian upah bagi pekerja/buruh sebagaimana terdapat dalam Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yaitu:

- a. dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- c. dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Selain itu, dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah, sebagaimana terdapat dalam Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap sebagaimana terdapat dalam Pasal 10 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Cara perhitungan dari pemberian upah kerja lembur, sebagaimana terdapat dalam Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yaitu:

- a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja perhitungannya, yaitu:
 1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu perhitungannya, yaitu:
 1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;
 2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
 3. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

**C. Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing* dan *Collector*) PT.
BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta**

1. Sejarah PT. BFI Finance Indonesia Tbk

PT. BFI Finance Indonesia Tbk berdiri pada tahun 1982 sebagai PT Manufacturer Hanover Leasing Indonesia, sebuah perusahaan patungan antara Manufacturer Hanover Leasing Corporation dari Amerika Serikat dengan pemegang saham lokal. BFI adalah sebuah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia yang menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Kemudian perusahaan melakukan go public pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN. Setelah menjalankan proses restrukturisasi utang yang bersumber dari krisis keuangan pada tahun 1998. Perusahaan secara resmi mengganti nama menjadi PT. BFI Finance Indonesia Tbk pada tahun 2001.

Saat ini saham PT BFI Finance Indonesia Tbk 42,8% dimiliki oleh konsorium Trinugraha Capital SA yang antara lain terdiri dari TPG dan Northstar Group, dan sebagian saham lain di miliki oleh pemegang sahan institusi lokal dan internasional, dan pemegang saham publik. Kegiatan usaha PT. BFI Finance Indonesia Tbk terdiri dari pembiayaan kendaraan bermotor, alat-alat berat, truk dan mesin-mesin, rumah dan ruko, dan pembiayaan untuk pengadaan barang dan jasa. Namun, kegiatan usaha PT. BFI Finance Indonesia Tbk saat ini sebagian besar berfokus pada pembiayaan kendaraan roda empat bekas. PT. BFI Finance Indonesia Tbk saat ini memiliki jaringan pemasaran terbesar di nusantara, dengan 218 kantor cabang dan 124 gerai yang tersebar di 33 dari 34 provinsi di Indonesia, dan didukung lebih dari 9.000 karyawan.

2. Visi dan Misi PT. BFI Finance Indonesia Tbk

Visi PT. BFI Finance Indonesia Tbk adalah menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat, dan misi PT. BFI Finance Indonesia Tbk yang pertama menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada pelanggan kami, kedua mencapai tingkat pengembalian modal yang superior dan mempertahankan reputasi kami sebagai perusahaan publik terpercaya, ketiga menyediakan lingkungan komunitas yang mendidik para pemimpin masa depan dari organisasi, keempat membangun hubungan kerja sama jangka panjang dengan mitra bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan, kelima memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat.

3. Waktu Kerja di PT. BFI Finance Indonesia Tbk

PT. BFI Finance Indonesia Tbk di Yogyakarta menggunakan waktu kerja 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari, 44 (empat puluh empat) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, dengan waktu mulai pekerjaan pada jam 08.00 WIB dan berakhir pada jam 17.00 WIB, dan khusus pada hari sabtu bekerja 4 (empat) jam atau setengah hari kerja, Waktu istirahat siang yang dipergunakan oleh perusahaan ini adalah 1 jam di siang hari yaitu jam 12.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB, dan khusus di hari Jumat diberikan kesempatan bagi karyawan yang melaksanakan sholat jumat dengan waktu istirahat yang dimulai pada jam 11.30 sampai dengan 13.30.

Waktu istirahat mingguan yang digunakan oleh perusahaan ini adalah 1 (satu) hari yaitu pada hari minggu. Waktu cuti tahunan yang diberikan oleh

perusahaan adalah 12 hari cuti dalam 1 tahun untuk pegawai tetap dan 8 hari untuk pegawai kontrak. Waktu kerja lembur di PT. BFI Finance Indonesia Tbk di Yogyakarta dapat dilakukan secara lisan terhadap pekerja yang diberikan kepada karyawan yang berwenang untuk dapat melakukan kerja lembur. Pekerja bekerja dengan menggunakan pedoman waktu kerja normal, waktu istirahat dan waktu kerja lembur seperti peraturan mengenai waktu kerja diatas yang disesuaikan dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

Waktu kerja lembur di PT. BFI Finance Indonesia Tbk menurut pekerja sebagai responden, lembur dimulai setelah *leader team* dari masing-masing unit ataupun *branch manager* mengumumkan dengan lisan kepada pekerja bahwa pekerja harus lembur.

4. Hasil Penelitian dan Analisis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terkait Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing* dan *Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta, sebenarnya sempat mengalami kendala terkait persetujuan dari PT. BFI Finance Indonesia Tbk Yogyakarta. Hingga penulis menghubungi kantor pusat PT. BFI Finance Indonesia Tbk Tower.

Penulis melakukan prosedur yang diminta oleh PT. BFI Finance Indonesia Tbk Tower dengan mengirimkan surat izin permohonan penelitian yang telah di terbitkan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum, beserta lampiran 1 (satu) buah proposal penelitian. Kemudian pihak PT. BFI Finance Indonesia Tbk Tower menghubungi kantor cabang yang ada di Yogyakarta

untuk melakukan izin penelitian. Kemudian yang bersangkutan bersedia penulis jadikan responden dalam penelitian ini.

Responden penulis bernama Dinda Pratiwi, S.H, merupakan salah satu pimpinan atau *leader team* yang bekerja di salah satu cabang PT. BFI Finance Indonesia Tbk di Yogyakarta. Menurut responden memang benar perusahaan PT. BFI Finance Indonesia Tbk tidak memberikan upah lembur kepada karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk.

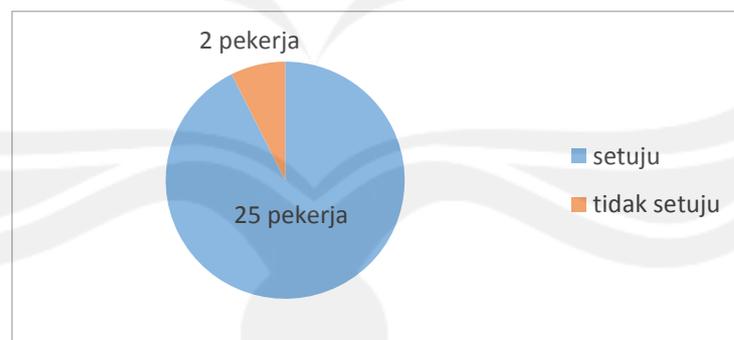
Selama ini terdapat beberapa karyawan yang bekerja melebihi 8 (delapan) jam kerja dan masih harus bekerja di hari sabtu untuk setengah hari kerja. Serta diwajibkan masuk pada hari minggu untuk melakukan agenda tertentu, seperti mengikuti agenda cabang terkait *promotion day* biasanya dilakukan oleh marketing, survey konsumen, dan penagihan diluar jam kerja yang biasanya dilakukan oleh kolektor. Memang beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk terkadang merupakan arahan *leader*, permintaan pimpinan cabang ataupun demi kepentingan perusahaan. Responden menyatakan pernah membaca terkait peraturan perusahaan PT. BFI Finance Indonesia Tbk yang menyatakan terkait pemberian upah lembur mengikuti peraturan pemerintah.

Namun, dalam faktanya perintah lembur tersebut hanya diperintahkan dengan lisan, tidak melalui Surat Perintah Lembur (SPL) dari masing-masing *leader team*. Kemudian hak atas upah kerja lembur tidak pernah diberikan sama sekali. Diakui oleh beberapa pekerja PT. BFI Finance Indonesia Tbk hanya memberikan uang *allowance* (tunjangan), namun harus memenuhi syarat

tertentu untuk mendapatannya. Syarat tersebut berlaku untuk pekerja yang bertugas di luar kota untuk menunaikan pekerjaan kantor. Nominal yang diberikan adalah sejumlah Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah) dengan mekanisme reimburse dengan persetujuan dan justifikasi dari *leader team* dan pimpinan cabang.

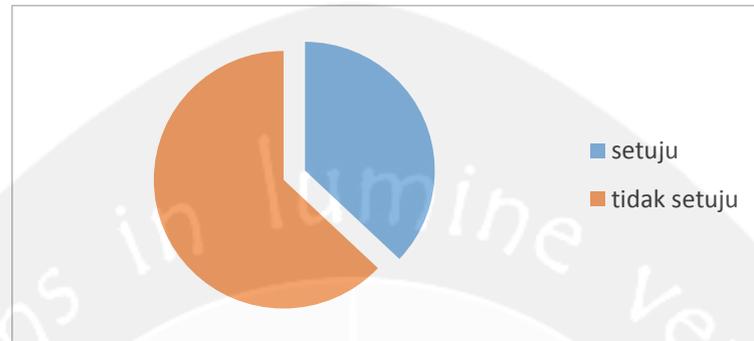
Pekerja juga membantu penulis untuk menyebarkan kuesioner terkait pemberian upah lembur ini ke beberapa pekerjanya. Hasilnya memang sesuai dengan apa yang diutarakan pekerja. Berikut hasil kuesioner yang telah diisi oleh 27 pekerja PT. BFI Finance Indonesia Tbk sebagai responden dalam penelitian ini, yaitu :

a. Sejumlah 25 orang pekerja dari 27 pekerja menanggapi sangat setuju terkait upah lembur merupakan hak pekerja.



Berdasarkan data yang telah dianalisis oleh penulis, bahwa pekerja mengetahui atas hak pekerja apabila pekerja melakukan lembur atas pekerjaan yang mereka kerjakan diluar jam kerja, maka mereka berhak untuk menerima atas upah kerja lembur mereka.

b. Sejumlah 17 pekerja dari 27 pekerja menyatakan perusahaan tidak meminta persetujuan sebelum pekerja bekerja lembur.



Berdasarkan data yang telah dianalisis oleh penulis, bahwa pada kenyataannya hanya setengah dari pekerja yang menyatakan bahwa dimintai persetujuan untuk melakukan lembur. Perintah lembur yang diperintahkan oleh *leader team* hanya berbentuk lisan tanpa diterbitkan Surat Perintah Lembur (SPL).

Sedangkan mengenai Surat Perintah Lembur (SPL) tertuang di dalam Peraturan Perusahaan PT. BFI Finance Indonesia Tbk dan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur :

1. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
3. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

PT. BFI Finance Indonesia Tbk sudah melanggar Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang memberikan waktu kerja lembur tanpa menerbitkan Surat Perintah Lembur (SPL) yang seharusnya diberikan terlebih dahulu untuk meminta persetujuan waktu kerja lembur kepada pekerja.

- c. **Sejumlah 26 orang pekerja dari 27 pekerja menyatakan perusahaan tidak memberikan upah kerja lembur ketika mereka melakukan kerja lembur.**



Berdasarkan data yang telah dianalisis oleh penulis, bahwa para pekerja memang benar tidak menerima upah kerja lembur dari perusahaan. Hal ini PT. BFI Finance Indonesia Tbk belum melaksanakan Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor

Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja

Lembur :

1. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
2. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Dalam hal ini berarti PT. BFI Finance Indonesia Tbk belum melaksanakan peraturan perundang-undangan terhadap Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur karena tidak memberikan hak pekerja atas upah kerja lembur yang telah dilakukan oleh pekerja PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Melihat pernyataan dari para pekerja, seharusnya pemerintah dengan tegas mengawasi khususnya dalam hal pemberian upah kerja lembur setiap perusahaan yang sudah mendaftarkan perusahaannya ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan data yang telah dianalisis oleh penulis, bahwa sampai sejauh ini perusahaan memang belum memberikan hak atas upah kerja lembur kepada pekerja, terutama pada bagian *marketing dan collector* yang selalu diperintahkan untuk melakukan kerja lembur. Melihat permasalahan yang terjadi pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk bahwa perusahaan pembiayaan belum terlaksananya Pasal 88 ayat (3) huruf b yaitu dalam hal pemberian upah kerja lembur pada

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang jelas menyatakan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam hal perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja dengan pemberi kerja/perusahaan, apabila pemberi kerja tidak memberikan hak atas upah kerja lembur pekerja dapat menyampaikan keluhan atas tidak diberikannya upah kerja lembur ke bidang pengawasan Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Dwiyono, S.H, M.Hum selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, beliau berpendapat bahwa pemberian upah lembur kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pembiayaan diawasi langsung oleh bagian pengawasan Disnakertrans Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tidak diberikannya upah kerja lembur tersebut telah melanggar Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh penulis, dimana keluhan pekerja atas tidak diberikannya upah kerja lembur tersebut dapat diadukan kepada bagian pengawas semacam delik aduan.

Seharusnya dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang

Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dapat menjamin hak atas pekerja yaitu upah kerja lembur yang telah dilakukan oleh pekerja, untuk dipatuhi oleh perusahaan yang memberikan waktu kerja lembur sebagai sebuah regulasi antara manajemen perusahaan dengan pekerja. Apabila dalam pelaksanaannya perusahaan tetap tidak memberikan upah kerja lembur kepada para pekerjanya, maka pemerintah melakukan tindakan berupa :

1. Tahapan pertama yang bagian pengawas lakukan adalah melakukan kunjungan sebagai bentuk pengawasan terhadap perusahaan sebagai kegiatan rutin yang teragenda.
2. Tahapan kedua apabila dari hasil pengawasan ditemukan kejanggalan, bagian pengawasan memberikan nota 1 sebagai teguran untuk perusahaan.
3. Tahapan ketiga setelah diberikannya nota 1 perusahaan masih tidak menghiraukan teguran tersebut maka diberikannya nota 2 sebagai peringatan, namun apabila nota 2 dan nota 3 masih tidak juga mendapat kepastian maka bagian pengawasan bisa mempersilihkan hingga sampai ke BAP.

Setiap bulan bagian pengawasan punya kewajiban atas rencana kerja untuk mengunjungi perusahaan yang sudah mendaftarkan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang akan dilaksanakan sebagai rencana kerja. Bagian pengawasan terjun langsung ke lapangan diketahui oleh Kepala Seksi, Kepala Bagian, dan Kepala Dinas Ketenagakeerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, apabila

dalam tahap kunjungan ini ditemukan kejanggalan maka bagian pengawasan memberikan nota 1 yaitu teguran untuk ditindak lanjuti lebih dalam.

Kebijakan yang sudah dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah yang pertama melakukan sosialisasi karena pada kenyataannya banyak pekerja/buruh yang tidak tau tentang ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan dalam hal ini yang dimaksud adalah tentang upah kerja lembur sebagai hak pekerja, kedua melaksanakan pengawasan ke perusahaan secara rutin dan pembinaan sebagai rencana kerja, dan ketiga kunjungan langsung ke perusahaan untuk menemukan kejanggalan dan langsung memberikan nota 1 yaitu sebagai teguran kepada perusahaan untuk ditindak lebih lanjut.

Menurut narasumber peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama harus dicatatkan terlebih dahulu untuk disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, peraturan perusahaan ini disahkan guna apabila perusahaan melakukan pelanggaran dalam hal tidak memberikan upah kerja lembur kepada pekerja dapat ditindak lanjuti oleh bagian pengawasan. Namun apabila peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama belum dicatatkan untuk disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta maka konsekuensi dari keduanya adalah diberikannya sanksi pemberian nota 2 yaitu peringatan, namun apabila masih juga tidak melaksanakan pemberian nota 2, maka diberikannya nota 3 yaitu bagian pengawasan bisa mempersilahkan hingga sampai ke BAP.