

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Negara memberikan perlindungan untuk segenap rakyat Indonesia khususnya bagi para pekerja yang tertuang dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Sebagai perwujudan dari amanat Undang-Undang Dasar tersebut Negara memberikan perlindungan khususnya bagi pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penjelasan Pasal 3 UU No. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan.¹

¹Hardijan Rusli, 2004, *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Gahalia Indonesia, Bogor, hal. 5.

Pembangunan ketenagakerjaan Indonesia menetapkan 4 tujuan sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:²

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Memperoleh upah merupakan hak setiap pekerja sebagai penghargaan bagi pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Pemerintah juga memberikan perlindungan upah bagi pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 30 menyatakan bahwa “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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah yang diberikan bagi pekerja merupakan kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja. Dalam memberikan upah bagi pekerja/buruh pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan upah sesuai dengan Upah

²V. Hari Supriyanto., 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit UAJY, hal 37.

Minimum Kabupaten dan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal diberikan upah kerja lembur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Waktu kerja yang dibebankan bagi pekerja yang merupakan waktu kerja normal diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

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

Bagi pengusaha yang mempekerjakan lembur pekerjanya harus 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 yang bekerja lembur dan jangka waktu lembur.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 78 mengatur 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.

Perhitungan upah kerja lembur yang akan diberikan berdasarkan pada upah bulanan dan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Apabila pengusaha memberikan upah kerja lembur yang lebih menguntungkan atau mensejahterakan pekerja maka perhitungan dengan besarnya upah bulanan tidak digunakan.

Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur mewajibkan pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan lembur pekerja untuk:

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

Fakta yang terjadi terdapat perusahaan yang tidak memberikan upah kerja lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal, antara lain

yang terjadi di PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau. Para pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal tidak menerima upah kerja lembur sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang.

Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk meneliti dalam kaitannya dengan “ Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Bagaimanakah pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Obyektif

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur pada PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.

2. Tujuan Subyektif

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

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan dibidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang “Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.”

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengusaha agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.
- b. Bagi pemerintah agar dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa penelitian hukum dengan judul Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau merupakan hasil karya penulis, bukan merupakan plagiasi atau duplikasi hasil karya penulis lain. Apabila dikemudian hari ditemukan penelitian yang sama maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai pelengkap.

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

1. *Kajian Pelaksanaan Waktu Kerja Di UD Pink-Pink Garment Denpasar Bali*, Penulis Eko Wahana Risqi, Dosen Pembimbing Imma Indra Dewi W, SH., M.Hum. Penulisan hukum/skripsi tersebut memiliki tujuan

penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menyebabkan UD. Pink-Pink Garment Denpasar Bali dalam mempekerjakan pekerjanya dengan jam kerja yang melebihi yang telah ditentukan.

2. *Pemberian Upah Lembur Pekerja Pada PT. Karyatama Mitra Sejati.*

Penulis Antonius James Parluhutan NPM 030508176, Dosen Pembimbing Imma Indar Dewi W, SH., M.Hum. Penulisan hukum/skripsi tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan pemberian upah lembur di PT. Karyatama Mitra Sejati tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

3. *Perlindungan Hukum Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*

Pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati Yang Ditempatkan Di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Penulis CB. Nugraha Aditama NPM 030508339, dosen pembimbing N. Budi Arianto W, S.H., M.Hum. Penulisan hukum/skripsi tersebut bertujuan untuk memperoleh, memahami, dan menganalisis data tentang bagaimana perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. intrias mandiri sejati yang ditempatkan di bank rakyat indonesia, Tbk.

Berdasarkan penelusuran, maka penulisan hukum/skripsi yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penulisan hukum/skripsi terdahulu. Penelitian dan penulisan hukum “Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau,” hanya terbatas pada

pelaksanaan dan pemenuhan hak memperoleh upah kerja lembur pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.

F. BATASAN KONSEP

1. Pelaksanaan

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pelaksanaan adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan dan seterusnya).

2. Ketentuan

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan ketentuan adalah sesuatu yang telah tentu atau telah ditentukan; ketetapan. Kepastian. Jika menyangkut hukum maka ketentuan hukum adalah kesadaran hukum yang cukup tinggi yang dimiliki oleh warga masyarakat tercermin pada cepat tercapainya kepastian hukum.

3. Upah

Upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

4. Waktu Kerja Lembur

Lembur berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan bahwa “Waktu 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 atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.”

5. Pekerja

Pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

6. Bank Danamon

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. didirikan pada 1956 nama Bank Danamon berasal dari kata “dana moneter” dan pertama kali digunakan pada 1976, ketika perusahaan berubah nama dari Bank Kopra. Danamon adalah bank ke-enam terbesar di Indonesia berdasarkan aset, dengan jaringan sejumlah sekitar 2.074 pada akhir Juni 2015, terdiri dari antara

lain kantor cabang konvensional, unit Danamon Simpan Pinjam (DSP) dan unit Syariah, serta kantor-kantor cabang anak perusahaannya.³

Bank Danamon unit Danamon Simpan Pinjam Pasar Sekadau menjadi objek penelitian penulisan hukum ini.

G. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Metode penelitian hukum empiris adalah penelitian yang dilakukan berfokus pada perilaku masyarakat hukum. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden sebagai data utamanya yang didukung dengan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Penulis melakukan penelitian hukum empiris berdasarkan atas penyimpangan yang terjadi dalam pemberian upah kerja lembur yang tidak memberikan kesejahteraan bagi pekerja.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang objek yang diteliti sebagai data utamanya.

Penelitian dilakukan dengan studi lapangan melalui wawancara dengan narasumber dan penyebaran kuesioner kepada pekerja PT. Bank Danamon unit Danamon Simpan Pinjam di Sekadau.

³ <https://www.danamon.co.id>

b. Data Sekunder

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

- 1) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

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

3. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Lapangan

- 1) Wawancara adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber tentang obyek yang diteliti berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Penulis melakukan wawancara terpimpin kepada *Unit Manager* PT. Bank Danamon.
- 2) Kuesioner adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan kuesioner yang telah disusun sebelumnya tentang obyek yang diteliti. Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang dapat digunakan sebagai data pendukung penulisan hukum ini. Kuesioner terpimpin yang diberikan kepada pekerja PT. Bank Danamon.

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. Bank Danamon unit Danamon Simpan Pinjam Pasar Sekadau yang berada di Jalan Irian No. 53 Desa Sungai Ringin, Kecamatan Sekadau Hilir, Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat. Pertimbangan dengan ditemukan adanya pelanggaran mengenai waktu kerja lembur dan pembayaran upah kerja lembur.

5. Populasi dan Metode Penentuan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda, waktu, atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja di PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.

b. Metode Penentuan Sampel

Sampel adalah himpunan yang merupakan bagian dari populasi atau obyek yang sesungguhnya dari penelitian. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. *Non-probability sampling* adalah cara pengambilan sampel yang tidak semua anggota populasi diberikan kesempatan untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *purposive sampling*

adalah pengambilan sampel dari anggota populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama.

Dalam penelitian ini sampel diambil dari pekerja di PT. Bank Danamon yang mempunyai jabatan sebagai *Account Officer* (AO) dan *Teller*, dimana dalam jabatan tersebut mempunyai ciri-ciri yang sama yaitu sering melaksanakan kerja lembur.

6. Responden dan Narasumber

a. Reponden

Responden adalah subyek yang sudah ditentukan berdasarkan penentuan sampel yang representatif. Responden memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan kuesioner atau wawancara yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah hukum yang diteliti.

Penulis memberikan kuesioner dengan metode tertutup kepada *Account Officer* (AO) dan *Teller* PT. Bank Danamon unit Danamon Simpan Pinjam Kab. Sekadau.

b. Narasumber

Narasumber adalah subyek/seseorang yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi Narasumber adalah *Unit Manager* PT. Bank Danamon unit Danamon Simpan Pinjam Pasar Sekadau.

7. Metode Analisis

Data yang diperoleh dan telah disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisis. Dalam hal ini penulis memilih metode analisis data secara kualitatif. Setiap informasi yang terkumpul baik bahan hukum primer maupun sekunder langsung dianalisis secara induktif.

Dalam hal ini penulis memberikan gambaran dan penjelasan mengenai pokok permasalahan yang bersangkutan dengan menggunakan teori tentang hukum ketenagakerjaan yang membahas tentang upah kerja lembur meliputi pengertian upah kerja lembur serta pengaturan hukumnya, yang pada akhirnya dapat digunakan menjawab semua permasalahan yang ada.

H. SISTEMATIKA SKRIPSI

Sistematika skripsi merupakan rencana isi skripsi:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian dan sistematika skripsi.

2. BAB II PEMBEHASAN

Bab ini 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 Pekerja dan Hubungan Kerja, Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja, Tinjauan Umum Tentang Upah Kerja Lembur dan

Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja PT. Bank Danamon.

3. BAB III SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan yang merupakan pernyataan singkat atau temuan hasil penelitian yang merupakan jawaban rumusan masalah hukum yang diteliti. Saran diajukan berdasarkan temuan persoalan dalam penelitian hukum dan harus bersifat operasional terhadap pengembangan ilmu hukum dan penggunaan praktis.

