BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga mencapai hak-hak dasar dan perlindungan pekerja, sekaligus menciptakan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha. Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjaga hak-hak dasar pekerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama, serta mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam kerangka hubungan industrial yang adil. Hubungan kerja timbul sebagai akibat adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat syarat, hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam bekerja.

Pengusaha/Perusahaan yang mempekerjakan pekerja harus mematuhi waktu kerja yang telah ditentukan secara hukum atau peraturan perundang-undangan dan menurut perjanjian kerja, jika pekerja bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan maka dianggap sebagai lembur yang harus diperhitungkan/dibayar.

Dalam hubungan kerja, adanya suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang salah satunya adalah perjanjian pengupahan, dimana pekerja/buruh dibayar atas pekerjaannya dan perusahaan wajib memberikan upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Memperoleh upah merupakan hak bagi setiap pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya termasuk upah lembur, perlindungan terhadap upah lembur diatur dalam Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa: "Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja,pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."

Pekerja PT. Meta Estetika Graha yang beralamatkan di Jl. Arteri Supadio/ Soekarno Hatta Km 12,8, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya. PT. Meta Estetika Graha adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan besar mesin, peralatan dan perlengkapan lainnya. PT. Meta Estetika Graha merupakan perusahaan konstruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT, dalam bidang perkebunan, pertambangan dan pekerjaan umum. Saat ini PT. Meta Estetika Graha telah menjadi salah satu kontraktor perkebunan dan pertambangan terbesar di Kalimantan Barat, dan telah memperluas bisnisnya dengan melakukan penyewaan alat berat dan penjualan suku cadang alat berat.

PT. Meta Estetika Graha didirikan pada tanggal 4 September 2013, dimana PT. Meta Estetika Graha ini merupakan perusahaan induk/pusat dan berstatus kepemilikan swasta.

Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja, antara lain tenaga kerja kontrak, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja

harian. Pekerja PT. Meta Estetika Graha menggunakan sistem kerja kontrak dengan waktu 1(satu) tahun disebut pekerja kontrak. Pekerja kontrak adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja tersebut dibuat dalam perjanjian tertulis antara pihak perusahaan dan pihak pekerja.

Pekerja PT. Meta Estetika Graha di bidang Mekanik khusus nya Mekanik dan Pemasangan Peralatan Listrik Lainnya, Mekanik dan Tukang Reparasi Mobil, Mekanik dan Tukang Reparasi Kendaraan Bermotor Lainnya, Mekanik dan Tukan Reparasi Mesin Pesawat Lainnya dipekerjakan selama 8 jam/hari yaitu dimulai dari jam 07.00 WIB sampai jam 17.00 WIB, yang mana jika bekerja melebihi waktu normal, pekerja wajib mendapatkan upah kerja lembur sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tetapi pada faktanya pekerja hanya mendapatkan upah lembur sebesar Rp50.000,-/Lembur yang seharusnya jika diperhitungkan menurut peraturan yang berlaku menjadi

Rp58.000 dalam waktu 4 jam, serta waktu lembur yang melebihi ketentuan yaitu tidak lebih dari 4 jam.

Pada dasarnya ketentuan mengenai ketentuan waktu kerja lembur dan memberikan upah kerja lembur sudah diatur dalam undang-undang, khususnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan tersebut diharapkan akan dapat memberikan suatu perlindungan hak-hak dan kewajiban bagi pekerja pada suatu kesepakatan kerja.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai pelaksanaan waktu kerja lembur dan pemberian upah lembur bagi pekerja PT. Meta Estetika Graha Kabupaten Kubu Raya. Dimana ketika pekerja mendapatkan waktu lembur atau waktu kerja tambahan atau kerja yang melebihi jam kerja, hendaknya pekerja di perusahaan tersebut mendapatkan hak nya yaitu upah lembur atau tambahan upah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penyusun tertarik melakukan penelitian yang berjudul:

"PELAKSANAAN WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH LEMBUR BAGI PEKERJA DI PT. META ESTETIKA GRAHA KABUPATEN KUBU RAYA".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

"Apakah Ketentuan Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur Bagi Pekerja Di PT. Meta Estetika Graha Kabupaten Kubu Raya Telah Dilaksanakan Sebagaimana Mestinya?"

C. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian mengenai kesepakatan kerja di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai pelaksanaan waktu kerja lembur dan upah lembur pada PT. Meta Estetika Graha di Kabupaten Kubu Raya.
2. Untuk mengetahui faktor penyebab PT. Meta Estetika Graha tidak melaksanakan ketentuan waktu kerja lembur dan upah lembur.
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum bagi PT. Meta Estetika Graha tidak melaksanakan ketentuan waktu kerja lembur dan upah lembur.
4. Untuk mengetahui upaya pekerja terhadap PT. Meta Estetika Graha tidak melaksanakan ketentuan waktu kerja lembur dan upah lembur.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan secara teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui dan juga mengembangkan hukum perjanjian, khususnya hukum perjanjian kerja mengenai waktu kerja lembur dan upah lembur, serta mengetahui perbuatan mengenai wanprestasi yang dilakukan oleh PT. Meta Estetika Graha dengan pekerja dalam perjanjian kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai acuan referensi bagi pendidikan dan penelitian hukum, sumber bacaan bidang hukum khususnya tentang waktu kerja lembur dan pembayaran upah lembur pekerja. Secara lengkap mengenai manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

a) Bagi pekerja, untuk memberikan informasi dan pemahaman mengenai waktu kerja dan pembayaran upah lembur pekerja.
b) Bagi PT. Meta Estetika Graha, untuk memberikan masukan mengenai ketentuan pembayaran upah khususnya saat lembur pada pekerja sehingga diperoleh peningkatan daya kerja pekerja dan pencapaian tujuan PT. Meta Estetika Graha.
c) Bagi pemerintah, untuk memberikan informasi mengenai waktu kerja lembur dan sistem pengupahan dan pembayaran upah lembur pada pekerja dan PT. Meta Estetika Graha Kabupaten Kubu Raya.

E. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Pada dasarnya istilah pekerja atau buruh, konsekuensi istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuatu lagi. Perburuhan berasal dari kata "buruh", yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pekerja atau buruh adalah setiap orang yang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini pekerja mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain. [1]

Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh.

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[2]

Dalam hal ini adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didasari adanya suatu perjanjian. Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

---

[1] Zaeni Asyhadie, 2008, Hukum kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta. h. 1

[2] Koesparmono Irsan, Armansyah, 2016, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta. h.49

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah,dan perintah.[3]

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pengertian perjanjian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menurut pendapat Lalu Husni adalah suatu pekerjaan dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.[4] Menurut pendapat Sudikno Mertokusumo perjanjian adalah

[3] Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, h.45

[4] Lalu Husni, 2010, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h.64

hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.[5]

Dalam hal pembuatan perjanjian kerja tersebut, maka harus ada syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadikan sah nya suatu perjanjian. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berikut adalah syarat-syarat untuk membuat perjanjian kerja :

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak
2. Adanya kemampuan atau kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan: " Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi."[6]

[5] Sudikno Mertokusumo, 1999, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, h.65

[6] Zainal Asikin, 2004, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT RajaGrafindo Persada, h.86 op

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, pengertian upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.

Sedangkan, 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 dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

2. Kerangka Konsep

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang usaha sendiri maupun bekerja pada orang lain.

Setiap pengusaha/perusahaan yang mempekerjakan pekerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta sesuai dengan perjanjian kerja terhadap pengusaha/perusahaan dan pekerja, jika melebihi waktu kerja yang ditentukan maka pengusaha wajib memberikan suatu imbalan yang disebut dengan upah lembur.

Kebijakan upah lembur merupakan hak yang penting bagi pekerja. Pemberian upah lembur oleh pengusaha/perusahaan haruslah

sesuai dengan lamanya waktu bekerja yaitu maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu.

Salah satu kewajiban pengusaha/perusahaan kepada pekerja yaitu memberikan upah lembur kepada pekerja sesuai dengan apa yang dikerjakan diluar jam kerja yang sudah ditentukan. Sedangkan kewajiban pekerja/ buruh adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja, melaksanakan perintah perusahaan, dan membayar ganti rugi yang kerugiannya timbul karenanya.

Pada kenyataan pekerja belum mendapatkan upah lembur yang sesuai dan waktu kerja lembur melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. Hipotesis

Berdasarkan Masalah penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini, dirumuskan suatu hipotesis yang masih harus dibuktikan kebenarannya.

Adapun hipotesis tersebut adalah:

"Bahwa Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur Bagi Pekerja di PT. Meta Estetika Graha Sudah Dilaksanakan Tetapi Belum Sebagaimana Mestinya."

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan atau proses pemeriksaan atau penyelidikan yang menggunakan cara penalaran dan berpikir yang logis-analitis (logika), berdasarkan dalil-dalil, rumus-rumus dan teori-teori suatu

ilmu atau beberapa cabang ilmu tertentu, untuk menguji kebenaran (atau mengadakan verifikasi) suatu hipotesis atau teori tentang gejala-gejala atau peristiwa ilmiah, peristiwa sosial atau peristiwa hukum tertentu.[7]

1. Jenis Penelitian

   Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris yaitu meneliti dan menganalisis keadaan subjek dan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya.

2. Sifat Penelitian

   Dalam penelitian ini, sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif analisis, dimana metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal , kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Data dan Sumber Data

   a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

      Penelitian kepustakaan yang digunakan oleh penulis adalah dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal-jurnal ilmiah,

[7] Sunaryati Hartono, 1994, Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20, Alumni, Bandung h.105

tulisan-tulisan para sarjana, serta ketentuan undang-undang yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara turun ke lapangan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data serta mengamati permasalahan data penelitian ini.

4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

a. Teknik Komunikasi Langsung

Dengan mengadakan hubungan langsung dengan sumber data melalui wawancara. Teknik pengumpulan data yang diperoleh di lapangan dengan wawancara terhadap pihak yang berkaitan dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

b. Teknik Komunikasi Tidak Langsung

Yaitu dengan melakukan kontak secara tidak langsung pada sumber data melalui penyebaran angket/kuesioner yang ditujukan kepada pekerja-pekerja bagian mekanik di PT. Meta Estetika Graha di Kabupaten Kubu Raya.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan atau obyek penelitian.

Adapun yang menjadi populasi objek penelitian adalah:

- Manager Personalia PT. Meta Estetika Graha di Kabupaten Kubu Raya
- Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
- Pekerja kontraktor bagian mekanik di PT. Meta Estetika Graha di Kabupaten Kubu Raya sebanyak 10 orang (kurung waktu penelitian November 2021 sampai dengan Maret 2022).

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik Pengambilan sampel *random sampling* yaitu sampel yang diambil secara acak,semua anggota populasi berhak menjadi sampel.

Dengan demikian sampelnya adalah sebagai berikut:

- Manager Personalia PT. Meta Estetika Graha di Kabupaten Kubu Raya
- Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
- Pekerja kontraktor bagian mekanik di PT. Meta Estetika Graha di Kabupaten Kubu Raya sebanyak 10 orang.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah Analisis Kuantitatif. Dalam hal ini data yang dikumpulkan berjumlah

besar, mudah dikualifikasi ke dalam kategori-kategori, data yang terkumpul terdiri dari aneka gejala yang dapat diukur dengan angka-angka, hubungan variabel sangat jelas, pengambilan sampel dilakukan dengan cermat dan teliti serta pengumpulan data menggunakan kuesioner.