

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan masalah yang dialami oleh hampir setiap orang yang tinggal di kota-kota besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Medan. Jika kita memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka seharusnya ada masa-masa dimana kita memang harus bekerja, tapi ada juga masa-masa dimana kita harus bisa menikmati kehidupan dalam keluarga secara utuh. Keduanya harus berjalan seimbang sehingga energi yang ada pada setiap diri manusia berjalan secara maksimal. Oleh karena itu dalam Undang-Undang mengenai tenaga kerja di berbagai Negara diatur masalah waktu kerja dan waktu istirahat (WKWI) walaupun ada beberapa Negara mengatur secara kaku dan ada yang mengatur secara lentur.¹

Di Indonesia ketentuan yang mengatur waktu kerja dan waktu istirahat diatur dalam Pasal 77 dan 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masing-masing hanya maksimum 8 jam/hari untuk pola waktu kerja 5:2 dan 7 jam/hari untuk pola waktu kerja 6:1 yang masing-masing hanya maksimum 40 jam/minggu. Demikian juga waktu istirahat, diatur minimal 30 menit untuk setiap maksimal 4 jam melakukan pekerjaan

Ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat (WKWI) adalah merupakan salah satu klausul yang selalu diatur dalam suatu hubungan kerja, baik diatur dan dituangkan dalam perjanjian kerja (PK) atau juga dalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB), ataukah

¹ Sutanto, "Perluakah Pengaturan Work Life Balance Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, Volume XIII No. 14, Desember 2011, h.1

cukup disepakati secara lisan antara pemberi kerja dengan pekerja. Pola waktu kerja dan waktu istirahat sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan, dan tidak bisa dibuat atau disepakati menyimpang dari ketentuan dan menyesuaikan dengan kebutuhan.²

Dalam perkembangannya, adanya tuntutan persaingan yang ketat dan tuntutan kebutuhan untuk lebih produktif, mencari terobosan dan peluang usaha pada *timing* yang tepat. Terkadang pengusaha (*employer*) harus berpacu dengan waktu dan saat yang tepat tanpa menghiraukan waktu kerja dan waktu istirahat normal, yang sesuai dengan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja, baik pada waktu siang ataupun malam, pengusaha membutuhkan adanya *flex-time* atau *flexible working hours* yang bersifat lentur dan tidak kaku.³

Oleh karena itu dalam skripsi ini penulis akan menganalisis pelaksanaan ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Arga Arta Utama. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis memberi judul skripsi ini dengan judul

“PELAKSANAAN KETENTUAN WAKTU KERJA LEMBUR (WKL) DAN UPAH KERJA LEMBUR (UKL) MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MENGENAI KETENAGAKERJAAN DI PT. ARGATA UTAMA”

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur serta perhitungan hak upah kerja lembur menurut perundang-undangan?

²Umar Kasim, “Dimensi Hukum Fleksibilitas Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) di Indonesia”, Volume XIII No. 3, September 2011, h. 1.

³*Ibid*, h. 2

- b. Bagaimanakah hukum otonom dan pelaksanaan ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Arga Arta Utama?

I.3 Ruang Lingkup Penulisan

Ruang lingkup penulisan proposal skripsi ini adalah tentang peraturan hukum mengenai ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur serta penerapan mengenai pelaksanaan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Arga Arta Utama.

I.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

a. Tujuan Penulisan

Berdasarkan Permasalahan tersebut, maka tujuan penulisan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui ketentuan-ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur serta perhitungan hak upah kerja lembur.
- 2) Untuk mengetahui hukum otonom dan pelaksanaan ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Arga Arta Utama.

b. Manfaat Penulisan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

- 1) Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan hukum perburuhan secara umum, dan khususnya terkait dengan ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur serta penerapannya.
- 2) Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur terutama kepada masyarakat pada umumnya dan lebih khususnya

kepada manajemen PT. Arga Arta Utama pada khususnya, untuk dapat memberikan solusi terhadap persoalan ketenagakerjaan.

I.5 Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

a. Kerangka Teoritis

Pada Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan perikatan dilahirkan baik karena adanya persetujuan, baik karena Undang-Undang. Artinya perikatan yang lahir karena Undang-Undang lazimnya bersifat memaksa. Akan tetapi, para pihak dapat membuat perjanjian yang dapat mengikat baginya sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian kerja.⁴

Syarat sah perjanjian kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- 3) Mengenai suatu hal yang tertentu
- 4) Suatu sebab yang halal

Dua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan. Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka dapat dibatalkan, sedangkan apabila syarat obyektif tidak terpenuhi maka batal demi hukum.

Sedangkan syarat sahnya perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Dan sekurang-kurangnya perjanjian kerja tertulis memuat:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
- 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 atau buruh
- g) Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.⁶

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki dengan pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.⁷

Sedangkan pengertian perjanjian kerja sendiri adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah yang melekat pada diri pekerja. Atas

⁵ Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Inonesia, LN No. 39 Tahun 2003*, TLN No. 4279, umum, Pasal 52 ayat

⁶ *Ibid*, Pasal 54

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan VII, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, h. 57

dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.⁸

Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:

- 1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
- 2) Perjanjian kerja/perburuhan; dan
- 3) Perjanjian pemborongan-pekerjaan⁹

Dalam perjanjian sub a suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukan suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah. Sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepadapihak lawan. Biasanya pihak lawan ini adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya ia juga memasang tarif untuk jasanya itu. Upahnya biasanya honorarium.¹⁰

Dalam golongan b dimasukkan perjanjian antara seseorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” (Bahasa Belanda “*dienstierhouding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain.¹¹

Yang dinamakan perjanjian borongan-pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang membongkar pekerjaan) dengan orang lain (pihak yang memborong pekerja) dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga-pemborongan.¹²

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Informasi*, Cetakan III, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h.41

⁹Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan X, PT. Citra Aditya Bakti, 1995, h. 57

¹⁰*Ibid*

¹¹*Ibid*, h. 58

¹²*Ibid*

Berdasarkan Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Telah ditentukan kebijakan yang dimaksud yang melindungi pekerja atau buruh meliputi untuk mewujudkan memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, kebijakan yang dimaksud meliputi:

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena halangan;
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- g) Bentuk dan pembayaran upah;
- h) Denda dan potongan upah;
- i) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- j) Struktur dan skala pengupahan yang proporsioanal;
- k) Upah untuk membayar pesangon; dan
- l) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Namun dalam tulisan ini, penulis hanya akan menjelaskan pada kerja lembur sebagai mana diatur dalam Kepmenakentrans RI Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Waktu kerja lebur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

b. Kerangka Konseptual

Konsepsi yang dimaksud disini adalah kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan konsep yang digunakan penulis. Kerangka konseptual ini meliputi definisi-definisi

operasional yang digunakan dalam penulisan dan penjelasan tentang konsep yang digunakan.

Dalam penelitian ini, dirumuskan serangkaian kerangka konsepsi atau definisi operasional sebagai berikut:

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹³
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁴
- 3) Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
- 4) Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Badan perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁶
- 5) Perusahaan adalah:
 - a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah dalam bentuk lain.
 - b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷

¹³Indonesia, 2003, *op.cit*, Pasal 1 angka 1

¹⁴*Ibid*, Pasal 1 angka 2

¹⁵*Ibid*, Pasal 1 angka 3

¹⁶*Ibid*, Pasal 1 angka 5

¹⁷*Ibid*, Pasal 1 angka 6

6) Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pengusaha 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.¹⁸

7) Waktu kerja lembur adalah waktu yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari 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.¹⁹

I.6 Metode Penelitian

a. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah cara yang digunakan dalam melakukan penelitian. Penelitian merupakan penyaluran hasrat ingin tahu manusia dalam taraf keilmuan. Penelitian bersifat obyektif, karena kesimpulan yang diperoleh hanya akan ditarik apabila dilandasi dengan bukti-bukti yang meyakinkan dan dikumpulkan melalui prosedur yang jelas, sistematis dan terkontrol.²⁰

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode yang bersifat yuridis normatif yaitu menelaah dengan teori-teori hukum dan perundang-undangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini disamping dilihat dari segi yuridis dengan melihat peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

¹⁸Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 102/MEN/IV/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Lembur, Pasal 1 angka 6

¹⁹*Ibid*, Pasal 1 angka 1

²⁰Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan XII, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, h. 32

b. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan hukum yuridis normatif karena mengacu kepada norma-norma hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum yang ada di dalam masyarakat, serta melihat sinkronisasi suatu aturan dengan aturan lainnya secara hierarki.²¹

c. Sumber Data

Mengenai sumber data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

Data Sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian dalam bentuk laporan dan peraturan perundang-undangan.²²

Menurut kekuatan mengikatnya, data sekunder didukung oleh bahan hukum yang terdiri dari:

1) Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan-bahan yang mengikat seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

2) Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bahan-bahan yang membahas atau menjelaskan sumber bahan hukum primer yang berupa buku teks, jurnal hukum, majalah huku, pendapat para pakar serta berbagai macam referensi yang berkaitan mengenai upah lembur.

²¹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan III, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, h.

²²*Ibid*, h.106

3) Sumber Bahan Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan-bahan penunjang yang menjelaskan dan memberikan informasi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus-kamus hukum, media internet, buku petunjuk atau buku pegangan, ensiklopedia serta buku mengenai istilah-istilah yang sering dipergunakan mengenai upah lembur.

4) Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari buku-buku peraturan perundang-undangan, wawancara, data-data, dokumen-dokumen maupun berkas yang diperoleh dari dimana penelitian ini dilakukan.

5) Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode deskriptif yang dianalisa secara kualitatif, yaitu metode analisa dengan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diteliti sebagaimana adanya serta memusatkan pada ketentuan yang ada dengan masalah-masalah actual. Dalam hal ini juga membandingkan teori-teori yang ada sehingga dapat menghasilkan sebuah penelitian yang bisa dipertanggung jawabkan yang selanjutnya disajikan dalam bentuk kalimat.

I.7 Sistematika Penulisan

Sistematika ini dibuat dengan tujuan agar pembahasan penulisan ini menjadi lebih terarah sehingga apa yang menjadi tujuan penulis dapat tercapai dan dapat dijabarkan secara jelas. Sistematika dari tulisan ini tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang memaparkan ilustrasi guna memberikan informasi yang bersifat umum dan menyeluruh serta sistematis terdiri dari uraian latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, maksud dan tujuan penulisan, kerangka teori

dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM HUBUNGAN KERJA DAN KETENTUAN WAKTU KERJA

Dalam bab ini penulis menguraikan tinjauan tentang hubungan kerja, subyek hukum dalam hubungan kerja, obyek hukum dalam hubungan kerja, perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, dan ketentuan-ketentuan tentang obyek perintah kerja lembur.

BAB III KETENTUAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT

Bab ini menguraikan tentang ketentuan-ketentuan umum mengenai waktu kerja dan waktu istirahat.

BAB IV KETENTUAN WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR SERTA PELAKSANAAN KETENTUAN WAKTU KERJA LEMBUR (WKL) DAN UPAH KERJA LEMBUR (UKL) DI PT. ARGATA UTAMA

Dalam bab IV, penulis mencoba menguraikan ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur serta pelaksanaan ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur antara pengusaha dengan pekerja di PT. Argata Utama.

BAB V PENUTUP

Bagian ini akan memuat kesimpulan dan saran dari penulis sehubungan dari pembahasan dalam rumusan masalah.