

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.

Banyak orang yang kehilangan pekerjaannya, tapi tidak sedikit yang membutuhkan pekerjaan guna mencukupi kebutuhan dan keadaan ekonomi sehari-hari. Banyak pengusaha, yang terkadang merumahkan para pekerjanya karena tidak sanggup untuk menggaji mereka. Hal itu sering terjadi karena kurangnya tingkat kesadaran hukum dan peningkatan kualitas antara pengusaha dan pekerjanya.

Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan bekerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai, oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang harus dipecahkan.

Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “*Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat*”.¹

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Dilihat dari sejarah lahirnya hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia diawali dengan masa yang suram, yaitu adanya perbudakan dan rodi yang menimbulkan keprihatinan pada masa itu. Perbudakan merupakan suatu hubungan kerja dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain dan tidak memiliki hak atas hidupnya.²

Semenjak dicetuskannya Kemerdekaan Indonesia, tahap demi tahap penghapusan gambaran suram dunia ketenagakerjaan Indonesia di mulai. Hal ini dapat dilihat dengan dihapuskannya Undang-undang Ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintahan Hindia Belanda seperti Staatblad Tahun 1887 Nomor 8 tentang

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 9

² Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 11

pengerahan Indonesia untuk bekerja di luar Negeri dan staablad Tahun 1925 Nomor 647 tentang batasan kerja anak dan kerja malam bagi wanita.³

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai peraturan hukum yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan masalah yang timbul antara pengusaha dan pekerja menjadi suatu dasar hukum yang kuat yang melindungi para pihak dari kerugian yang ditimbulkan dalam hubungan kerja tersebut. Untuk itu, undang-undang Ketenagakerjaan mengharuskan pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dilaksanakan dengan suatu perjanjian kerja.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah:

1. Memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Ketentuan Pasal 1601 (a) KUHPerdara, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa:

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si

³*Ibid*, h.12

majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁴

Upah merupakan peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Pengertian upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu; “*hak pekerja 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 kerja atau peraturanperundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*”.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas, dapat tercapai maka pengusaha diwajibkan untuk memenuhi hak pekerjajanya seperti meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan cara pemberian upah yang sesuai dengan undang-undang dan pekerjaan yang telah dilakukan pekerja/buruh, memberikan perlindungan yang layak kepada pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan perlindungan pada kecelakaan kerja, perlindungan terhadap moral dan kesusilaan khususnya untuk pekerja wanita dan anak-anak, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dengan terpenuhinya hak pekerja seperti diatas maka hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja dapat dikatakan telah lengkap.⁵

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 29

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009, hlm. 7

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya telah disiapkan oleh pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha tetapi memberatkan pekerja, perjanjian seperti ini disebut sebagai perjanjian baku.

Selanjutnya pada Pasal 1602 (a) KUHPerdara yang berbunyi: "*Upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai berakhirnya hubungan kerja*". Pasal 1602 KUHPerdara ini jelas memerintahkan pada pihak majikan/pengusaha untuk melaksanakan pembayaran upah tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Upah menurut Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-102/MEN/VI/2004 yang dimaksud dengan upah 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.

Mengenai pembayaran upah ini, sudah diatur didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang terdapat didalam Pasal 1602 yang berbunyi:" Majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan".

Pasal 7 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 selama waktu kerja lembur berkewajiban :

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

Ketentuan diatas dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan dibidang apapun perusahaan tersebut bergerak mereka selalu cenderung mencari keuntungan yang sebesar-besarnya agar usaha yang dijalankan dapat berjalan secara berkesinambungan atau terus-menerus. Bahkan perusahaan selalu berusaha untuk menghindari dari yang namanya kerugian yang nantinya dapat menghambat proses jalannya perusahaan tersebut. Jadi untuk menghindari kerugian tersebut adakalanya pihak perusahaan tidak memenuhi segala kewajiban-kewajiban tersebut.

Dalam hal untuk mengejar target yang diinginkan perusahaan kadangkala mempekerjakan para pekerjanya melewati batas waktu jam kerja yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Pasal (2) pekerja yang bekerja diluar jam kerja semestinyalah mendapat upah di luar gaji bulanan yang diterimanya dalam hal ini adalah upah kerja lembur. Kadang kala dari pihak perusahaan untuk mengejar laba yang sebesar-besarnya atau setinggi-tingginya tersebut, pihak perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah kerja lembur tersebut atas pekerjaan yang dilakukan melewati jam kerja yang telah ditetapkan.

Begitu juga halnya dengan PT. Mitra Indah Sempurna yang merupakan suatu cabang usaha yang bergerak di bidang penjualan dengan sistem swalayan khususnya pakaian, makanan, minuman, perlengkapan dan peralatan rumah tangga dan lain-lain.

PT. Mitra Indah Sempurna juga dalam mempekerjakan para pekerja dapat melewati waktu jam kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Terkadang ada hal penting yang harus di selesaikan maka pekerja melaksanakan kerja lembur pada PT. Mitra Indah Sempurna bisa mencapai 3 jam lebih dalam sehari. Hal ini jelas sudah bertentangan dengan aturan yang telah mengatunya seperti yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 78 ayat 1 huruf b menjelaskan bahwa “waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”. Dan Keputusan Menteri Nomor :KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur pada Pasal angka 1 menjelaskan 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) harikerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah”.⁶

Namun Bagi pekerja PT. Mitra Indah Sempurna tersebut yang melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja sudah sepantasnya untuk menerima upah

⁶Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja lembur yang akan diterima pada awal bulan pada waktu pembayaran upah bulanan, tetapi pihak perusahaan tidak dapat melaksanakan kewajiban tersebut dalam melaksanakan pembayaran upah kerja lembur.

Atas dasar inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian : **“Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja Pada PT. Mitra Indah Sempurna Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada: Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Pada PT. Mitra Indah Sempurna ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian upah lembur pekerja pada PT. Mitra Indah Sempurna ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Faktor penghambat apa sajakah yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberian upah kerja lembur pada PT. Mitra Indah Sempurna ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah lembur pada PT. Mitra Indah Sempurna ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat apa saja dalam pelaksanaan pemberian upah lembur pada PT. Mitra Indah Sempurna.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya tentang pelaksanaan pembayaran upah lembur bagi pekerja pada PT. Mitra Indah Sempurna ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Agar dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau informasi bagi para peneliti dan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Mitra Indah Sempurna yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No.15 Kelurahan Air Jamban Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Duri.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Pekerja pada PT. Mitra Indah Sempurna. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah pelaksanaan pemberian upah lembur pekerja pada PT. Mitra Indah Sempurna ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja pada PT. Mitra Indah Sempurna, sebanyak 89 orang. Mengingat besarnya populasi yang akan diteliti, maka penulis mengambil 50% dari jumlah populasi maka yang menjadi sampel penelitian sebanyak 45 orang dari populasi yang dijadikan sampel penelitian, dengan menggunakan metode simple random sampling. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 1.1. Populasi dan Sampel

No	Nama	Populasi	Sampel	Persentase
1	Pimpinan PT. Mitra Indah Sempurna	1	1	100%
2	Pekerja	88	44	50%

Jumlah	89	45	-
--------	----	----	---

Sumber Data: Olah Data Penelitian 2015

4. Sumber Data

a. Data primer

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Datasekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan dari bahan perpustakaan yang ada hubungannya dengan judul penelitian, berupa dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan dan buku-buku yang berhubungan dalam mendukung penelitian ini.

c. Data Tertier

Data tertier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, misalnya Kamus Umum Bahasa Indonesia, indeks kumulatif, dan lain-lain yang berfungsi untuk mendukung data primer dan skunder.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata baik terhadap subjek maupun objek penelitian.

b. Wawancara

Yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada Pimpinan PT. Mitra Indah Sempurna berkenaan dengan masalah yang diteliti secara terpimpin.

c. Angket

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis sesuai dengan pokok permasalahan yang diberikan kepada responden untuk diisi berdasarkan alternatif jawaban yang telah disediakan.

d. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan meneliti buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data secara deskriptif kualitatif, yakni setelah semua data telah berhasil penulis kumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan kepustakaan, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Dalam bab ini menjelaskan gambaran umum PT.Mitra Indah Sempurna, Sejarah PT. Mitra Indah Sempurna, Visi dan Misi PT. Mitra Indah Sempurna. Struktur Organisasi PT. Mitra Indah Sempurna.

BAB III : Dalam bab ini menjelaskan pengertian tentang perjanjian kerja, pengertian upah dan gaji, pengertian pekerja, buruh, karyawan dan pegawai, pengertian ketenagakerjaan, tinjauan umum hubungan kerja.

BAB IV : Dalam bab ini menjelaskan tentang tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang pelaksanaan pemberian upah lembur pekerja pada PT. Mitra Indah Sempurna.

BAB V : Dalam bab ini penulis sajikan kesimpulan dan saran.