

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP KEBIJAKAN
WAKTU ISTIRAHAT YANG DITERAPKAN DI PT PRIMA
ALAM GEMILANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020**

**OLEH :
A.NURQALBI ANNISA
B011181354**



**PEMINATAN HUKUM PERDATA
DEPARTEMEN HUKUM PERDATA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP KEBIJAKAN
WAKTU ISTIRAHAT YANG DITERAPKAN DI PT PRIMA
ALAM GEMILANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020**

OLEH

A.NURQALBI ANNISA

B011181354

SKRIPSI

Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana
pada Departemen Hukum Perdata Program Studi Ilmu Hukum

**PEMINATAN HUKUM PERDATA
DEPARTEMEN HUKUM PERDATA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

PENGESAHAN SKRIPSI

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP KEBIJAKAN WAKTU ISTIRAHAT YANG DITERAPKAN DI PT PRIMA ALAM GEMILANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020

Disusun dan diajukan oleh :

A.NURQALBI ANNISA

B011181354

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada hari Kamis, 17 November 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Ketua

Sekretaris


Prof. Dr. Marwati Riza, SH., M.Si.
NIP. 196408241991032002


Achmad, S.H., M.H.
NIP. 196801041993031002

**Ketua Program Studi
Sarjana Ilmu Hukum**



Dr. Muhammad Irfan Arisaputra, S.H., M.Kn.
NIP. 19840818 201012 1 005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Skripsi Penelitian dari:

Nama : A.Nurqalbi Annisa
Nomor Induk Mahasiswa : B011181354
Departemen : Hukum Perdata
Judul : Perlindungan Hak Pekerja Terhadap
Kebijakan Waktu Istirahat Yang
Diterapkan Di PT Prima Alam
Gemilang Berdasarkan Undang-
Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun
2020

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi penelitian.

Makassar, 22 Oktober 2022

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Marwati Riza,SH.,M.Si
NIP. 196408241991032002

Pembimbing Pendamping



Achmad,SH.,MH
NIP. 196801041993031002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : A. NURQALBI ANNISA
N I M : B011181354
Program Studi : Ilmu Hukum
Departemen : Hukum Keperdataan
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA KETENTUAN LEMBUR
YANG DITERAPKAN DI PT. PRIMA ALAM GEMILANG
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11
TAHUN 2020

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, November 2022



Prof. Dr. Hamzah Halim ,SH.,M.H.,M.A.P.
NIP. 19731231 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A.Nurqalbi Annisa

NIM : B011181354

Program Studi : Ilmu Hukum

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa skripsi dengan judul Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Yang Diterapkan Di PT Prima Alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila dikemudian hari skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 22 Oktober 2022



A.Nurqalbi Annisa

ABSTRAK

A.NURQALBI ANNISA (B011181354) dengan judul Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Yang Diterapkan Di PT Prima Alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. (Di bawah bimbingan Marwati Riza sebagai Pembimbing Utama dan Achmad sebagai Pembimbing Pendamping.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 dalam pelaksanaan perlindungan hak pekerja serta akibat hukumnya. Permasalahan pada skripsi ini adalah perlindungan hak-hak pekerja ketika sedang bekerja lembur (*over time*). Walaupun aturan mengenai hak dan kewajiban pekerja saat lembur sudah diatur dalam Undang-undang namun dilapangan masih banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya tidak mengikuti aturan dan tata cara yang sudah di atur dalam Undang-undang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitian hukum empiris. Data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Data primer dengan menggunakan teknik studi wawancara dari pihak perusahaan, perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu PT. Prima Alam Gemilang dan data sekunder dari teknik studi kepustakaan. Kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif yang kemudian disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sebagaimana yang diatur didalam pasal 86 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dan dalam penerapan Perlindungan Hak tersebut yang meliputi perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, perlindungan harkat dan martabat sesuai nilai agama sudah tepat dalam penerapannya di PT.Prima Alam Gemilang. Namun terdapat beberapa bentuk perlindungan hak tidak terpenuhi karena adanya situasi kerja yang dilakukan secara terus menerus. Akibat hukum terhadap pengimplementasian hak pekerja pada PT.Prima Alam Gemilang yang telah bertentangan terhadap perundang-undangan yang mengatur maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Sehingga perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada dan acuannya kembali lagi terhadap apa yang telah diatur didalam undang undang.

Kata Kunci : Hak Pekerja, Lembur, Perlindungan.

ABSTRACT

A.NURQALBI ANNISA (B011181354) with the title Protection of Workers' Rights Against the Time Off Policy Implemented at PT Prima Alam Gemilang Based on the Job Creation Law Number 11 of 2020. (Under the guidance of Marwati Riza as the Main Advisor and Achmad as the Associate Advisor.)

This study aims to find out the form of implementation of the Job Creation Law Number 11 of 2020 in implementing the protection of workers' rights along with the legal consequences. The problem in this thesis is the protection of workers' rights when working overtime. Even though the rules regarding the rights and obligations of workers during overtime have been regulated in the law, in the field there are still many companies that employ workers who do not follow the rules and procedures set out in the law.

This study uses research methods with empirical legal research types. The data obtained are primary data and secondary data. Primary data using interview study techniques from the company, the company referred to in this study is PT. Prima Alam Gemilang and secondary data from library research techniques. Then it was analyzed by descriptive qualitative which was then presented descriptively.

The results of this study indicate that workers have the right to obtain protection as stipulated in article 86 of the Labor Law Number 13 of 2003. And in the application of the Protection of Rights which includes protection of occupational health and safety, protection of morals and decency, protection of dignity in accordance religious values are appropriate in their application at PT.Prima Alam Gemilang. However, there are several forms of protection of rights that are not fulfilled due to continuous work situations. The legal consequences for the implementation of workers' rights at PT.Prima Alam Gemilang which have contradicted the laws governing the work agreement are null and void by law. So that the agreement is considered to have never existed and the reference returns to what has been regulated in the law.

Keywords: Workers' Rights, Overtime, Protection.

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA KETENTUAN WAKTU ISTIRAHAT YANG DITERAPKAN DI PT PRIMA ALAM GEMILANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020** yang merupakan tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang terkasih yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta membantu secara langsung ataupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini. Teruntuk orang tua penulis, Ayahanda Andi Muhammad Saing, S.H., M.E., CHRM. dan Ibunda A. Yusnaniah Said, SH serta saudara penulis Andi Muhammad Rezka Hamdani, S.Ked dan Andi Nurul Risqi Annisa yang senantiasa mendidik dan memotivasi penulis dengan penuh kasih sayang. Tak lupa juga penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Aldi Zaki Aththobarani, S.H. yang selalu ada dan memberi banyak dukungan baik moral maupun moril. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan serta perlindungan-Nya.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan para Wakil Rektor beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.AP selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan para Wakil Dekan beserta jajarannya.
3. Prof. Dr. Marwati Riza, SH., M.Si selaku Pembimbing Utama dan Achmad, S.H., M.H. selaku Pembimbing Pendamping yang bersedia membimbing dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Dr. Nurfaidah Said, SH., M.Hum., M.Si. selaku Penilai I dan Dr. Zulkifli Aspan, SH., M.H. selaku Penilai II atas segala saran serta kritik yang membangun kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat, nasihat, serta pengalaman yang tak terlupakan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh Pegawai dan Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas segala bantuan dalam pengurusan administrasi selama penulis menyusun skripsi ini.
7. Seluruh keluarga besar Generasi Baru Indonesia (GENBI) Sulawesi

Selatan yang telah menjadi rumah bagi penulis untuk belajar banyak hal tentang berorganisasi dan keilmuan hukum serta telah menjadi sebuah cerita yang akan selalu penulis kenang. Hangatnya kebersamaan dalam bingkai kekeluargaan menjalani satu tahun kepengurusan di GenBI Sulsel, Baso, Alam, Fill, Defi, Dimas, Dinda, Erika, Regina, Wahyuni, Yurika, Zahra, Lulu, Adnan, Anjas, Zulkifli, Musafir, Didit, Naya, serta yang penulis belum sempat sebutkan satu per satu. Terima Kasih telah menjadi bagian dari sebuah cerita yang akan selalu penulis kenang. GENBI SULSEL, *Energi Untuk Negeri!*

8. Seluruh keluarga besar Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Hukum Unhas 2022 yang telah memberikan banyak pembelajaran baru, Sultan, Edi, Tuti, Rere, Iccang, Wawan, Gasa, Saldy, Jasmine, Sahar , serta yang penulis belum sempat sebutkan satu per satu. Terima Kasih telah menjadi bagian dari sebuah cerita yang akan selalu penulis kenang.
9. Ketua angkatan AMANDEMEN 2018 Fakultas Hukum Unhas dan keluarga besar AMANDEMEN 2018 Fakultas Hukum Unhas, terima kasih atas segala bantuan serta pengalamannya selama penulis berproses dan menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
10. Keluarga besar KKN Gelombang 106 Biringkanaya 7 terima kasih telah membantu dan berproses selama satu bulan menjalani KKN

di masa Pandemi, Sadid, Yusril, Miya, Siska, Englins, Inaya, Febio, Ikhsan, Febi, Kurnia, Laras, Afifah, Anbar, Asih, Farid, Isra, Jumarni, Agil, Dwijato, Ipul, Lisa, Musa, Muthia, Ridhoi, Pute, Rina, Yesi, Alya, Lea, Angelina.

11. Nadya Septiani Sahas, S.M, selaku sahabat satu satunya penulis yang selalu memberikan semangat maupun motivasi dan selalu ada baik dalam keadaan suka maupun duka.

12. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting,*

Penulis menyadari skripsi ini masiih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena penulis sangat mengharapkan kritik dan saran. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberi manfaat kepada setiap insan yang membaca. Demikianlah yang dapat penulis sampaikan. Akhir kata, penulis ucapkan *Alhamdulillah Robbil A'lam*.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 8 November 2022

A.Nurqalbi Annisa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Pengertian Pekerja	16
B. Perjanjian Kerja	21
C. Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja	31
D. Pengaturan Kerja Lembur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Lokasi Penelitian.....	42
B. Jenis dan Sumber Data	43
C. Metode Pengumpulan Data	43
D. Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hak Pekerja Pada PT.Prima Alam Gemilang.....	50

B. Akibat Hukum Terhadap Kebijakan Lembur Di PT. Prima Alam Gemilang	60
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara berpenduduk padat. Hal ini dapat dilihat bahwa Indonesia menempati urutan keempat di antara negara-negara terpadat di dunia. Untuk itu, Indonesia memiliki sumber daya manusia (SDM) yang melimpah untuk mengembangkan perekonomiannya sendiri. Negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, oleh karena itu perekonomian di negara ini tidak begitu stabil, sehingga masih banyak masalah yang timbul dari berbagai bidang, salah satunya di dunia ketenagakerjaan. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah Indonesia melakukan pengembangan di segala bidang.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan sarana penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini menegaskan bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki kepada seluruh rakyat Indonesia yang mampu dan mau bekerja untuk diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia.

Berkenaan dengan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, pemerintah Indonesia telah melakukan beberapa upaya untuk memperbaiki dan mengembangkan dunia kerja, salah satunya melalui aspek pertimbangan hukum di dunia kerja. Dimana hukum tersebut hadir

untuk mengatur jalannya dunia perburuhan dan melindungi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, untuk itu pemerintah telah menetapkan aturan yang mengatur dunia ketenagakerjaan, yaitu undang-undang tentang ketenagakerjaan, dan salah satu produk hukum terbaru adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, beserta peraturan lain tentang Ketenagakerjaan yang merupakan versi terbaru dan masih berlaku hingga saat ini. Menurut dunia kerja, ada dua kategori penduduk: tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Jika suatu penduduk telah mencapai usia kerja, itu dianggap sebagai tenaga kerja. Di Indonesia, siapa pun yang berusia 15 tahun hingga 65 tahun dikategorikan dapat bekerja. Orang-orang yang dipekerjakan dianggap memiliki kapasitas untuk bekerja secara efektif.¹

Menurut Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jika seseorang, menggunakan pekerjaan dan kemampuannya, menerima tanggapan dari majikan dalam bentuk uang atau bentuk pendapatan lainnya, maka orang tersebut sudah termasuk dalam kategori Buruh atau pekerja. Dalam KBBI, kata buruh atau pekerja memiliki arti yang sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain untuk mendapatkan upah. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pekerja adalah orang yang bekerja untuk

¹ Adi Oetomo dan Sri Murtiningsih, 2005, *Dasar-Dasar Demografi*, Salem Empat, Jakarta, hlm.3.

mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian yang lebih jelas adalah pekerja/buruh berupa orang yang bekerja di suatu tempat dengan menerima upah dan/atau tunjangan penghidupan lainnya yang layak. Pengusaha dan pekerja harus tunduk kepada undang-undang, lebih lanjut pekerja harus tunduk terhadap peraturan kerja yang dibuat oleh pengusaha (majikan) dan pekerja, kemudian keduanya turut serta bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya. Karena kontrak yang mengikatnya adalah Undang-Undang bagi keduanya.²

Seseorang yang memberikan pekerjaan kepada pekerja di dunia kerja disebut majikan. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan hukum lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan pembayaran upah atau upah lainnya (Pasal 1 Ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Majikan berkewajiban membayar upah pekerja, tetapi kewajiban tambahan adalah memberikan sertifikat kepada pekerja atau buruh yang ingin berhenti sendiri.³ Pekerja/buruh berhak atas upah atau imbalan dalam bentuk lain, asalkan mereka melakukan pekerjaannya secara profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan selalu mematuhi kontrak kerja yang telah disepakati. Pengusaha yang menjalankan usaha sendiri atau bukan milik sendiri di Indonesia harus dilarang membayar atau memberikan upah kepada karyawannya lebih

² Grace Vina, 2016, "*Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*", Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, hlm.4.

³ Zaelani Asyhadi, 2007, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.66.

rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Upah atau tunjangan yang disebutkan di sini berkaitan dengan hak-hak karyawan atau buruh yang mendapatkan pembayaran sebagai gantinya dari majikan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh. Jumlah tersebut diputuskan dan dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Untuk melakukan sebuah usaha, harus ada hubungan antara majikan dan karyawan, dalam hal ini disebut hubungan kerja. Menurut Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang berbentuk kontrak kerja, yang meliputi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja mengacu pada hubungan antara majikan dan karyawan berdasarkan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.⁵

Kontrak kerja yang disepakati dapat berbentuk kontrak tertulis atau lisan, tetapi banyak perusahaan dan pemberi kerja di Indonesia menggunakan kontrak kerja tertulis. Kehadiran kontrak kerja secara tidak langsung menciptakan ikatan antara majikan dan pekerja / buruh. Dengan demikian, kehadiran kontrak kerja mengarah pada hubungan kerja.⁶

⁴ Yulius Kasino, Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif, Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi, Jurnal Hukum, 2007, hlm.90.

⁵ Husni Lalu, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.63.

⁶ Zainal Asikin, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.68.

Arti Perjanjian sendiri dijelaskan dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yakni tindakan satu atau lebih orang yang mengikatkan diri dengan satu atau lebih orang lain. Istilah perjanjian juga dapat diartikan sebagai peristiwa di mana satu orang berjanji kepada orang lain, atau keduanya berjanji untuk mencapai sesuatu yang disepakati.⁷ Janji-janji yang telah dibuat dan harus dipenuhi oleh para pihak dalam perjanjian tersebut dikenal sebagai prestasi, dan isinya dapat berupa memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak bertindak dengan cara tertentu.⁸

Menurut Yahya Harahap, perjanjian antara dua orang atau lebih dalam bentuk kekayaan atau harta benda adalah hubungan hukum yang memberikan satu pihak kewenangan untuk memperoleh prestasi sekaligus mewajibkan pihak lain untuk melaksanakan prestasi.⁹ Menurut Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menguraikan persyaratan keabsahan perjanjian kerja, perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan dinyatakan batal demi hukum apabila dibuat dengan melanggar persyaratan tersebut di atas.

Pekerja/Buruh wajib bekerja dalam jam kerja yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Berkenaan dengan jam kerja, Pasal 77 Ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 mengatur bahwa:

⁷ Patrik, Purwahid, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung, hlm.13.

⁸ Hartana, "Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusaha Pertambangan Batubara)", Yogyakarta: Direktur Utama PT. Bumi Kencana Eka Sejahtera, *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 2, Nomor 2 Agustus 2016, hlm.149.

⁹ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, PT. Alumni, Bandung, hlm.6.

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- 1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
- 2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”*

Dalam hal aktivitas tenaga kerja, sebagian besar pengusaha biasanya mempekerjakan pekerjanya bekerja lembur karena lonjakan permintaan pasar atau target produksi perusahaan yang belum tercapai. Pengaturan waktu kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, dimana dengan adanya pengaturan ini dimaksudkan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan para pekerja di tempat kerja. Selain mengatur pembatasan waktu kerja normal, Pasal 78 Ayat 2 Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga mengenal adanya waktu kerja lembur atau waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal dimana menyebutkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam per hari, 40 jam per minggu selama 6 hari kerja, atau 8 jam per hari, 40 jam per minggu selama 5 hari kerja, atau jam kerja yang melebihi jam kerja mingguan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Ketentuan peraturan perundang-undangan ini sudah selayaknya ditaati dan dipatuhi oleh perusahaan.

Di dalam Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi, NOMOR KEP. 102/MEN/VI/2004, perusahaan yang mempekerjakan pekerja lembur wajib membayar lembur, menyediakan fasilitas istirahat yang memadai, dan menyediakan makanan dan minuman dengan jumlah

kalori minimal 1.400 jika kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih. Makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang tunai. Meskipun pemerintah Indonesia telah memberlakukan aturan tentang hubungan majikan-karyawan untuk membangun hubungan kerja yang adil, namun masih banyak pelaku bisnis di Indonesia yang melanggar aturan yang telah diatur oleh hukum positif, salah satunya tentang waktu kerja lembur.

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat 1 dan 2 (b) Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada jam kerja wajib memberikan waktu istirahat mingguan kepada pekerja/buruh :

- 1) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau.
- 2) istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Namun, dalam beberapa kasus banyak pekerja tidak mendapatkan haknya yakni hak untuk mendapatkan waktu istirahat karena banyaknya kebutuhan operasional yang mengharuskan banyak pekerja bekerja lebih dari 8 jam sehari (jam kerja) namun tidak menerima hak karyawan dari perusahaan, dan bekerja di luar jam kerja normal secara terus menerus.

Fenomena saat ini, pelanggaran norma ketenagakerjaan masih marak terjadi walaupun peraturan yang mengatur tentang

ketenagakerjaan sudah ditetapkan. Menteri ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengungkapkan bahwa sampai dengan Maret tahun 2021 setidaknya masih ada sekitar 11.000 kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan yang terjadi.¹⁰ Menteri Ketenagakerjaan menambahkan bahwa kendala dalam pengawasan ketenagakerjaan saat ini adalah tidak sebandingnya antara jumlah tenaga pengawas dengan jumlah objek pengawasan. Hingga akhir tahun 2020, jumlah pengawas ketenagakerjaan secara nasional sebanyak 1.686 orang. Sementara itu, jumlah perusahaan hingga awal tahun 2021 telah mencapai 343.000 perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja yang tercatat sebanyak 9,4 juta orang.

Salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran waktu kerja lembur atau waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Salah satu perusahaan yang ingin diteliti terkait pelaksanaan waktu kerja lembur yaitu PT Prima Alam Gemilang Bombana. PT Prima Alam Gemilang Bombana merupakan anak perusahaan dari PT Jhonlin Batu Mandiri (Jhonlin Group) yang merupakan pabrik gula dengan jumlah produksi terbesar di Indonesia yang berdiri sejak tahun 2016 dengan investasi sekitar Rp. 5 triliun dan didukung dengan sumber bahan baku area tebu seluas 22.797 hektar. Pabrik gula bombana telah menggunakan teknologi canggih yang dapat diotomatisasi. Pabrik mampu melakukan pengolahan tebu sebanyak 8.000 *Ton Cane per Days* (TDC) yang mampu ditingkatkan hingga 12.000 TDC.

¹⁰ [\(https://nasional.kontan.co.id/news/kemenaker-catat-jumlah-kasus-pelanggaran-norma-ketenagakerjaan-menurun\)](https://nasional.kontan.co.id/news/kemenaker-catat-jumlah-kasus-pelanggaran-norma-ketenagakerjaan-menurun).(berita online)

Perusahaan ini juga termasuk salah satu perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja, dimana setidaknya Perusahaan ini mempekerjakan sebanyak 450 pegawai yang termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun idealnya untuk memenuhi target produksi memerlukan 600 pegawai.

PT Prima Alam Gemilang merupakan jenis usaha produksi pembuatan gula, dimana operasional mesinnya berkelanjutan dalam arti mesin pabrik tidak dapat berhenti setiap saat karena untuk menghasilkan suatu produk memerlukan waktu 18 hingga 24 jam mulai dari pemasukan bahan baku hingga pengurangan. Selain itu mesin juga tidak dapat berhenti karena air gula akan mengeras dan membatu apabila mesin berhenti yang tentunya akan menimbulkan kerugian perusahaan. Oleh karena itu Pabrik akan terus beroperasi selama 7 hari *non stop*.

Sementara pada perusahaan gula ini memiliki target produksi sebesar 8.000 *Ton Cane per Days* (TDC), dengan ideal pekerja 600 orang yang terbagi menjadi 4 kelompok namun jumlah karyawan hanya 450 orang yang terbagi menjadi 3 kelompok. Dimana masing masing kelompok berjumlah 150 orang. Dan dalam satu hari terdapat pembagian 3 *shift*.

- *Shift 1* : Pukul 00.00 – 08.00.
- *Shift 2* : Pukul 08.00 – 16.00.
- *Shift 3* : Pukul 16.00 – 00.00

Oleh sebab itu ketiga kelompok tersebut akan terus masuk bekerja untuk memenuhi target produksi perusahaan. Perusahaan juga

mengurangi jumlah karyawan akibat bahan baku yang tidak kontinu dan biaya karyawan diantaranya gaji, pajak, BJPS serta fasilitas lainnya. Selain itu dibandingkan harus membayar kerugian produksi apabila salah satu kelompok tidak masuk bekerja lebih baik perusahaan menuntut agar ketiga kelompok terus bekerja setiap hari untuk memenuhi target produksi dengan membayar uang lembur kepada setiap karyawan.

Dalam hal ini ketentuan tersebut mengacu pada Kontrak Kerja PKWT pada PT Prima Alam Gemilang Bombana Pasal 6 Tentang Waktu kerja dan waktu istirahat/cuti Ayat 6.1 menyebutkan "*Berdasarkan sifat, fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya Pihak Kedua bersedia dan sanggup bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan*". Ayat di atas menjelaskan bahwa para karyawan secara tidak langsung dituntut untuk bekerja di luar waktu kerja yang seharusnya. Sementara dalam implementasi di lapangan terjadi hal yang menyimpang yakni dalam mempekerjakan pegawainya, Perusahaan ini mewajibkan lembur kepada pegawainya di luar waktu kerja lembur yang telah ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem lembur pada perusahaan ini disebut lembur wajib. Lembur disini berarti bahwa pada hari libur para pekerja tetap wajib melakukan pekerjaannya masing-masing sebagai bentuk dari kontrak kerja PKWT antara perusahaan dengan pegawainya. Adanya lembur ini mengharuskan pekerja untuk melaksanakan lembur sesuai dengan arahan atasan dan apabila pekerja tidak melaksanakan lembur tersebut, maka pekerja akan

diberikan tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan dan/atau Undang-undang yang berlaku atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon (Pasal 11 Ayat 11.5 tentang Tata Tertib Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Prima Alam Gemilang).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengambil judul **“Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat yang diterapkan Di PT Prima Alam Gemilang berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hak Pekerja Di PT Prima Alam Gemilang ?
2. Apakah Akibat Hukum Terhadap Kebijakan Lembur Di PT. Prima Alam Gemilang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bentuk Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hak Pekerja Di PT Prima Alam Gemilang.
2. Untuk Mengetahui Akibat Hukum Terhadap Kebijakan Lembur Wajib Di PT.Prima Alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai manfaat bukan hanya bagi penulis saja, namun diharapkan juga berguna bagi pihak-pihak lain, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan, terutama dalam hal yang berkaitan dengan ketentuan lembur bagi pekerja yang sesuai dengan undang - undang yang berlaku.
- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengetahui sejauh mana hukum dapat memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pembuatan aturan mengenai jam operasional dalam pelaksanaan waktu kerja serta ketentuan lembur berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai perlindungan hukum bagi hak pekerja dalam suatu perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Setelah mencari judul dan permasalahan yang sama dalam repository online beberapa perguruan tinggi di Indonesia, diperoleh informasi bahwa terdapat 1 (satu) kajian dengan topik yang berkaitan dengan penelitian ini,

yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Lembur Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cahaya Insan. Adapun Penelitian tersebut yaitu:

1. Mochamad Azyimardi Rayadhi, Skripsi, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Lembur Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cahaya Insan. Masalah yang dikaji yaitu perlindungan hak-hak pekerja ketika sedang bekerja lembur (*Over time*). Walaupun aturan mengenai hak dan kewajiban pekerja saat lembur sudah diatur dalam undang-undang namun dilapangan masih banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya tidak mengikuti aturan dan tata cara yang sudah diatur dalam Undang-undang.

Kesimpulan dari skripsi ini, ada beberapa kebijakan perusahaan (PT Cahaya Insan) yang tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang saat melakukan kegiatan kerja lembur sehingga tata cara kegiatan kerja lembur tidak sesuai dengan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan pekerja yang melakukan lembur tidak mendapatkan hak untuk bekerja lembur dimana hak untuk bekerja lembur telah dilindungi oleh negara.

Perbedaan fokus kajian antara skripsi ini terdapat pada objek kajiannya. Dalam skripsi Mochamad Azyimardi Rayadhi rumusan

masalahnya membahas mengenai pemberian upah kerja lembur dan penyelesaian perselisihan hak kerja lembur di PT. Cahaya Insan berdasarkan ketentuan pengaturan upah lembur di Indonesia. Sedangkan penelitian penulis menekankan mengenai kesesuaian antara ketentuan lembur wajib yang diterapkan di PT. Prima Alam Gemilang dengan Undang-undang cipta kerja nomor 11 Tahun 2020. Selain itu penulis juga ingin mengetahui sejauh mana hukum dapat memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pekerja/Buruh

Pekerja pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda diartikan sebagai buruh manual seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain orang-orang ini disebut sebagai *blue collars*. Mereka yang melakukan pekerjaan "halus", seperti mereka yang berada di administrasi yang bisa duduk di meja, disebut sebagai *white collars* oleh pemerintah Belanda. Kategori ini sering terdiri dari bangsawan yang bekerja di kantor serta orang belanda dan timur asing lainnya.¹¹

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pekerja sebagai seseorang yang melakukan pelayanan kepada pihak lain dengan imbalan pembayaran. Setiap orang yang bekerja dengan upah atau jenis kompensasi lainnya dianggap sebagai pekerja atau buruh hal ini berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seseorang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja di dalam atau di luar perusahaan biasanya disebut sebagai "pekerja bebas," misalnya, Petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan swapekerja.¹²

¹¹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.20.

¹² Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial (Memahami dan menagatasi potensi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global)*, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta, hlm.197.

Berikut ini adalah beberapa unsur dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :¹³

1. Setiap orang yang bekerja, baik yang angkatan kerja maupun tidak tetapi harus bekerja.
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari berbagai sumber bahwa istilah "buruh" mengacu pada siapa saja yang bekerja untuk mendapatkan gaji/imbalan, bukan hanya karyawan kasar pabrik. Sehingga, eksekutif dan pegawai negeri sipil juga dapat dianggap sebagai buruh. Namun sepanjang era Orde Baru, istilah ini sengaja dileburkan dalam upaya untuk mengelompokkan dan pemecah belahan, sehingga terpecah menjadi beberapa pembagian definisi seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, kaum profesional, dan sebagainya. Hal ini dilakukan untuk mencegah kaum buruh bersatu dan memberikan pengaruh pada otoritas politik penguasa pada saat itu.¹⁴

Terdapat beberapa kategori golongan tenaga kerja, diantaranya adalah :

1) Menurut Sifatnya

¹³ Agus Midah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 7.

¹⁴ Grendi Hendrastomo, Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh di antara Kepentingan Negara dan Korporasi, Jurnal Informasi, Vol. 16 Nomor 2 Tahun 2010).

a. Tenaga Kerja Jasmani

Tenaga Kerja Jasmani adalah tenaga kerja yang perlu menggunakan energi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika dibandingkan dengan angkatan kerja yang menggunakan kecerdasan otak dan pikiran, bentuk tenaga kerja jenis ini sangat banyak di Indonesia.

b. Tenaga Kerja Rohani

Tenaga Kerja rohani berbanding terbalik dengan pekerjaan jasmani karena mengharuskan pekerja untuk menggunakan pikiran dan kecerdasan mereka lebih dari energi jasmani mereka. Orang-orang yang bekerja di lingkungan yang cukup rapi dan nyaman biasanya perkantoran.

2) Menurut Kemampuannya

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki riwayat pendidikan tinggi, dan gelar tertinggi yang sering digunakan oleh anggota tenaga kerja jenis ini adalah kualifikasi minimal S1.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Biasanya, tenaga kerja terampil bergantung pada keterampilan dan kemampuan unik yang dimilikinya. Biasanya, tenaga kerja ini hanya membutuhkan pelatihan pra-kerja dan tidak membutuhkan pendidikan.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik

Pekerja Yang Tidak Terdidik adalah mereka yang dapat bekerja tanpa sekolah atau pelatihan sebelumnya. Selain itu, tenaga kerja ini tidak memerlukan keahlian khusus.

3) Menurut Jenis Pekerjaannya

a. Tenaga Kerja Lapangan

Tenaga kerja yang bekerja di lapangan dan kadang-kadang bahkan memiliki kontak langsung dengan klien.

b. Tenaga Kerja Pabrik

Pekerja di pabrik disebut sebagai tenaga kerja pabrik, biasanya di area produksi.

c. Tenaga Kerja Kantor

Mereka yang dipekerjakan oleh kantor, bisnis, atau instansi disebut sebagai pekerja kantoran. Biasanya, mereka adalah individu terpilih dengan bakat atau keterampilan unik.

4) Menurut Hubungannya Dengan Produk

a. Tenaga Kerja Langsung

Tenaga kerja langsung adalah pekerjaan yang memiliki kontak langsung dengan barang atau produk. Bagi perusahaan besar untuk mempercepat produksi, sejumlah besar tenaga kerja langsung biasanya diperlukan.

b. Tenaga Kerja Tidak Langsung

Sebaliknya, pekerja tidak langsung adalah individu yang

bekerja berhubungan dengan barang tetapi bukan yang membuat secara langsung melainkan merencanakan dan mengawasi produk. Kebanyakan orang yang termasuk dalam kategori pekerjaan tidak langsung memiliki gelar pendidikan yang tinggi.

Pekerja atau buruh memiliki hak yang dilindungi oleh hukum positif di Indonesia, sehingga hak pekerja atau buruh harus dihormati sepenuhnya oleh pengusaha atau perusahaan. Karena majikan mengatur semua urusan karyawan. Abdul Khakim percaya bahwa "hak pekerja adalah kewajiban majikan" dan sebaliknya. Artinya, kedua belah pihak harus saling menghormati dan melindungi hak dan kewajiban masing-masing. Jika salah satu pihak gagal melaksanakan hak dan kewajibannya, hubungan kerja mereka akan terpengaruh. Hak Buruh:¹⁵

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan upah layak bagi seluruh rakyat (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
3. Hak untuk bebas memilih dan beralih pekerjaan sesuai dengan keahlian dan bakatnya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
4. Hak untuk mendorong pengembangan keterampilan kerja untuk

¹⁵ Darwin Prinst, Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia, (Bandung : PT. Citra, 2000), hlm 213.

memperoleh dan menambah yang sudah ada (Pasal 9-30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

5. Hak atas perlakuan yang sesuai dengan moralitas agama dan martabat manusia, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan (Pasal 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
6. Hak untuk membuat serikat pekerja dan bergabung dengannya (Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
7. Hak untuk istirahat tahunan setiap kali ia menyelesaikan masa kerja 12 bulan dengan satu majikan atau beberapa majikan dari organisasi yang sama (Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
8. Hak menerima gaji penuh ketika cuti tahunan (Pasal 88-98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
9. Hak atas pembayaran tahunan jika, pada saat pemutusan hubungan kerja, ia telah memperoleh setidaknya enam bulan sejak saat ia berhak atas cuti tahunan terbaru; dengan kata lain, jika perjanjian kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan mendesak yang diberikan kepada buruh, atau oleh buruh sebagai akibat dari alasan mendesak majikan yang diberikan kepada mereka. (Pasal 150- 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

10. Kemampuan untuk menunda atau menyelesaikan konflik terkait perburuhan di pengadilan melalui negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase bipartit (Artikel 6-115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

B. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam ruang lingkup hukum perburuhan dikenal ada beberapa jenis hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha dalam lingkup hukum perburuhan, termasuk perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, dan perjanjian kerja (perjanjian kerja bersama), yang secara integral tidak lepas dari syarat sahnya perjanjian secara umum.¹⁶

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah perjanjian bahwa pihak pertama, yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk memberikan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah untuk waktu tertentu. Prinsip yang nampak dalam perjanjian kerja, yakni dengan adanya keterikatan seseorang yaitu pekerja atau buruh kepada orang lain yaitu pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.¹⁷ Maka seseorang harus bersedia mengikuti perintah dari orang lain jika mereka telah menandatangani kontrak kerja.

Dari pemahaman ini juga dapat dinyatakan bahwa kontrak kerja adalah perjanjian antara karyawan dan pemberi kerja untuk melakukan

¹⁶ Imam Siahputra Tunggal. 2007, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Harvarindo, Jakarta. hlm.11

¹⁷ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.13.

pekerjaan di mana karyawan harus mematuhi instruksi majikan dan berhak atas kompensasi yang harus dibayarkan oleh majikan kepada karyawan. Dalam perjanjian kerja terdapat 3 faktor yang akan menimbulkan hubungan kerja yaitu:¹⁸

1. Adanya pekerjaan.
2. Adanya perintah (bertindak atas arahan pengusaha atau atasan).
3. Adanya Upah/gaji.

Tidak mungkin ada hubungan kerja tanpa ketiga elemen ini. Oleh karena itu, hubungan antara karyawan dan majikan yang didasarkan pada kontrak tertulis dikenal sebagai hubungan kerja.¹⁹ Hubungan kerja ini akan menunjukkan posisi para pihak dalam perjanjian, yang pada dasarnya menetapkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu hak dan kewajiban pemberi kerja dan karyawan. Kontrak yang memuat syarat-syarat ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak disebut sebagai perjanjian kerja hal ini berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁰

b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Agar perjanjian kerja menjadi sah, perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Persyaratan ini dijelaskan juga dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁸ Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hlm.64

¹⁹ Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, hlm.23

²⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tentang Ketenagakerjaan, yang didasarkan pada: ²¹

a) Adanya kesepakatan kedua belah pihak

Maksudnya yaitu pihak yang membuat kontrak kerja harus menyepakati syarat-syarat perjanjian dimana pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak pemberi kerja dan pihak pemberi kerja menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Maksudnya yaitu pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dianggap kompeten untuk membuat perjanjian jika mereka sudah cukup umur secara hukum. Selain itu, seseorang dapat dianggap mampu secara hukum jika mereka tidak sakit jiwa atau gila, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Angka 26 peraturan perburuhan.

c) Adanya Pekerjaan yang diperjanjikan

Maksudnya yaitu pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maksudnya yaitu objek perjanjian (pekerjaan) harus halal,

²¹ Lalu Husni , 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.57-58.

yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

c. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

a) Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam kontrak kerja pekerja harus menyelesaikan pekerjaan itu sendiri dan hanya dengan persetujuan majikan pekerja dapat memberikan pekerjaan itu kepada orang lain. Hal ini lebih lanjut dinyatakan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a, yang menyatakan: "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga dengan menggantikannya".

Pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat pribadi karena berkaitan dengan spesialisasi atau keterampilannya, dan undang-undang menyatakan bahwa jika karyawan meninggal, perjanjian kerja secara otomatis batal demi hukum.

b) Adanya unsur perintah

Konsep dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah mereka diharuskan untuk mengikuti instruksi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan seperti yang dijanjikan.

Disinilah perbedaan antara hubungan kerja dengan lainnya.

c) Adanya Upah

Upah merupakan peran penting dalam kontrak kerja, dan dapat dikatakan bahwa dibayar adalah alasan utama karyawan bekerja untuk majikan. Oleh karena itu, bukanlah hubungan kerja jika tidak ada unsur upah.

d. Kewajiban Para Pihak

Hubungan antara dua pihak memiliki hak dan kewajiban yang berlawanan. Di sisi lain, jika satu pihak adalah kewajiban, yang lain adalah hak. Adapun hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja yaitu:²²

a) Kewajiban pihak pekerja

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan
2. pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha
3. kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

b) Kewajiban pihak pengusaha

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
4. Kewajiban memberikan surat keterangan
5. Kewajiban pengusaha/majikan memperlakukan sama antara pekerja pria dan wanita

²² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.46-54.

e. Bentuk Perjanjian

Tidak ada format khusus yang diperlukan untuk perjanjian kerja, sehingga komunikasi lisan atau tertulis dapat diterima. Kesepakatan yang dicapai secara lisan atau tertulis biasanya singkat dan tidak menguraikan semua hak dan kewajiban para pihak.²³ Mengenai bentuk kontrak kerja, Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kontrak kerja dapat dibuat secara lisan dan/atau tertulis.

a) Perjanjian lisan/tidak tertulis

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan, yaitu dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan.²⁴

b) Perjanjian tertulis

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan, yakni:²⁵

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayaran

²³ Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Hukum Ketenagakerjaan, Surabaya, hlm.24.

²⁴ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm.24

²⁵ Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.59-60.

6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

f. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam hal ini berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

a) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Mengacu pada Pasal 59 ayat 1, perjanjian kerja waktu tertentu adalah kontrak kerja antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang memuat jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.²⁶ Dan sama seperti kontrak kerja pada umumnya, kontrak kerja sementara atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat pembuatan. Persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu persyaratan materil dan persyaratan formil. Syarat materil diatur pada pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

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

²⁶ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.14.

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

Adapun syarat pembuatan secara formil PKWT seperti yang dijelaskan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
7. Jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat.²⁷

Dalam PKWT juga dilarang mensyaratkan masa percobaan kerja hal ini berdasarkan Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan kerja, maka PKWT tersebut batal demi hukum. Dan syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat dalam

²⁷ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm.18-19

rangkap 3 (tiga), masing-masing rangkap untuk pekerja, pengusaha dan dinas atau instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Seluruh biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggungan pengusaha.²⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang merupakan pelaksana dari pasal 59 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menetapkan pekerjaan untuk PKWT, yaitu:²⁹

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau pekerjaan.

Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja (PKWT) waktu tertentu tidak dapat diselenggarakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen, yang didefinisikan sebagai pekerjaan yang bersifat berkesinambungan, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari proses produksi pada 1 (satu) perusahaan atau pekerjaan yang tidak bersifat musiman.

Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

²⁸ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm.18-19.

²⁹ *Ibid.*

diatur pada pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Adapun pembaruan yaitu melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Adapun lebih jelasnya sebagai berikut.³⁰

1. Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (tahun).
2. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Maka Dari sini dapat disimpulkan bahwa seluruh periode PKWT normatif hanya boleh berlangsung 3 (tiga) tahun, baik untuk perpanjangan maupun pembaharuan. Namun apabila pekerja kontrak di melakukan pemutusan kerja dalam hal ini diPHK maka pekerja berhak memperoleh Kompensasi PHK.³¹

b) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

³⁰ *Ibid*, hlm.20

³¹ Jehani Libertus, 2008, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 52

Perjanjian kerja ini diatur pada pasal 1603 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.³²

Dinyatakan lebih lanjut pada pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila pengusaha melakukan pelanggaran terhadap pasal 57 ayat (1), yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu tidak tertulis maka perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara hukum otomatis terjadi. Perjanjian kerja waktu tertentu dengan demikian didefinisikan sebagai kontrak kerja antara majikan dan pekerja atau buruh di mana durasinya tidak dinyatakan dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.³³

C. Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja

Hukum perburuhan dibuat dengan maksud untuk melindungi para pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja, namun lahirnya hukum ini dikarenakan untuk perlindungan kepada pihak yang lemah yakni pekerja/buruh. Salah satu cara untuk mencapai tujuan keadilan sosial di tempat kerja adalah dengan melindungi karyawan dari kekuasaan

³² *Ibid*, hlm.14

³³ *Ibid*.

pengusaha yang tidak terbatas dengan mengatur peraturan melalui undang-undang yang sudah ada. Oleh karena itu Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk memberikan keadilan dan perlindungan bagi pekerja agar memperoleh kepastian hukum. (Shalihah, 2016).

Perlindungan hukum sangat dibutuhkan masyarakat untuk mendapatkan kepastian hukum dan juga keadilan. Oleh karena itu, penegakan hukum yang adil dan perlindungan hak asasi manusia merupakan dua aspek penting dalam penegakan supremasi hukum sehingga mewujudkan *the rule of law*.

Tujuan utama perlindungan hukum bagi pekerja adalah untuk menegakkan hak-hak hukum mereka. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak bekerja dan taraf hidup layak bagi kemanusiaan, berfungsi sebagai landasan perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, ketentuan Pasal 28D ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil, dan persamaan di hadapan hukum. Hal ini menjamin bahwa setiap bentuk pekerjaan dilindungi oleh hukum yang berlaku. Setiap orang berhak untuk bekerja dan menerima kompensasi dan perlakuan yang adil dan pantas dalam hubungan kerja hal ini sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2). Klausul ini menunjukkan betapa pentingnya hak atas tenaga kerja di Indonesia dan bagaimana hal itu dilindungi oleh Konstitusi.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Tahun

1945 pekerja dan pengusaha berada dalam posisi yang sama secara hukum, tetapi mereka tidak berada dalam posisi yang sama secara ekonomi. Karena perbedaan status sosial ekonomi, majikan memiliki kecenderungan untuk memberikan kontrol lebih besar atas substansi perjanjian dengan menempatkan kepentingan pekerja di atas kepentingan mereka sendiri. Sangat penting bagi pemerintah untuk turun tangan dan menawarkan perlindungan hukum untuk menghentikan hal seperti ini. Berikut ini termasuk dalam perlindungan karyawan/buruh diantaranya memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja terpenuhi dan memastikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang tidak diskriminatif.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia (HAM), perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Meskipun penerapannya yang sebenarnya dapat sangat dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi, sosial, dan budaya, serta masyarakat atau bangsa di mana perusahaan beroperasi, ada sejumlah hak pekerja yang umumnya dianggap mendasar dan yang harus dijamin, diantaranya.³⁴

- a. Hak atas pekerjaan. Hak asasi manusia juga mengatur terkait hak untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa

³⁴ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

"Setiap warga negara berhak bekerja dan penghidupan yang layak bagi umat manusia," hal ini menekankan di Indonesia secara eksplisit menyatakan dan sepenuhnya memastikan hak atas pekerjaan ini.

- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi atas hasil kerja mereka. Setiap orang berhak atas gaji yang adil dimana gaji yang diterima sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Pekerja harus diakui dan diberi jaminan hak mereka untuk berserikat dan berkumpul untuk membela kepentingan mereka, terutama hak atas gaji yang layak. Mereka harus diberi kebebasan untuk membuat serikat pekerja dengan tujuan bersama untuk membela hak dan kepentingan setiap anggota. Dengan menyatukan dan mengorganisir, mereka dapat memperkuat posisi mereka dan membuat tuntutan yang lebih persuasif, yang akan menghasilkan perlindungan hak-hak mereka.³⁵
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak untuk hidup. Jaminan ini penting sejak awal sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan dan operasional perusahaan. Resikonya harus diketahui sejak awal. Hal ini diperlukan untuk

³⁵ Ibid, hal. 168

menghindari konflik di masa depan jika sesuatu yang tidak terduga terjadi.³⁶

- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak istimewa ini sangat relevan ketika seorang pekerja dicurigai melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu dan menghadapi hukuman yang sesuai. Dia harus diberi kesempatan untuk menunjukkan apakah tuduhan terhadapnya benar atau tidak.³⁷
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan. Dalam hal ini dapat berdasarkan
 - 1. sikap dan perlakuan
 - 2. gaji
 - 3. kesempatan untuk memiliki jabatan, pelatihan, atau pendidikan tinggi.
 - 4. Dasar warna kulit
 - 5. jenis kelamin.
 - 6. ras dan agama.
- g. Hak atas rahasia pribadi. Karyawan memiliki hak untuk menjaga kerahasiaan informasi pribadi mereka, meskipun perusahaan memiliki hak tertentu untuk melihat riwayat hidup setiap karyawan dan informasi pribadi tertentu lainnya.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa

³⁶ Ibid, hal. 169-170.

³⁷ Ibid, hal. 170.

untuk terlibat dalam perilaku yang mereka anggap kejam, seperti terlibat dalam korupsi, menggelapkan dana dari bisnis, mengurangi standar atau potensi untuk barang-barang tertentu untuk meningkatkan pendapatan, atau menutupi penipuan yang dilakukan oleh perusahaan atau atasan.³⁸

Perlindungan hukum selalu diartikan sebagai peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pengayom kepentingan masyarakat, Peran hukum itu sendiri merupakan alat untuk memberikan perlindungan serta hukum juga berfungsi untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik.

D. Pengaturan Kerja Lembur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja

Tujuan utama hukum perburuhan adalah pencapaian keadilan sosial di tempat kerja, dan tujuan ini dicapai melalui perlindungan karyawan dari penggunaan kekuasaan yang tidak terbatas oleh majikan.³⁹

³⁸ Ibid, hal. 171.

³⁹ Iman Soepomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm.7.

Di Indonesia, tenaga kerja secara hukum dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Undang-Undang ini mencakup semua masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, termasuk waktu sebelum, selama, dan setelah bekerja.⁴⁰

Faktor diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dilakukan yaitu:⁴¹

- a. Terdapat oknum pemberi kerja atau pengusaha melakukan suatu pelanggaran dimana oknum pengusaha mengambil atau merampas hak dari pekerja/buruh oleh perusahaan terutama mengenai waktu bekerja yang lebih dari jam operasional (>8 jam) terutama jika perusahaan sedang mengejar target.
- b. Pemberian upah atau imbalan terhadap pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan waktu bekerja, baik upah pokok maupun upah lembur.
- c. Terdapat persaingan pasar tenaga kerja yang lebih kompetitif.
- d. Serta banyaknya perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja/buruh yang dirasa tidak adil dalam melakukan pekerjaan.

⁴⁰ Elvira Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Merpati Petro Pustaka, 2015), hlm.1.

⁴¹ Hendra Friana, Peran Pemerintah Atas UU Ketenagakerjaan, Prossiding Seminar, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Lampung, 2019, hlm. 3.

Ketika seorang karyawan bekerja melewati waktu yang ditentukan, itu disebut sebagai bekerja lembur. Menurut Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat 2 (dua) model waktu kerja yaitu :

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- 1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau*
- 2. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.”*

Karyawan dianggap telah bekerja lembur jika telah melampaui jam-jam tersebut. Lembur adalah pelaksanaan hubungan kerja di luar jam kerja normal untuk memenuhi kebutuhan bisnis pada hari kerja atau hari libur yang diakui. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi atau memotivasi perusahaan untuk meminta atau mewajibkan lembur dari staf mereka, diantaranya sebagai berikut :⁴²

1. Dinamika perekonomian yang semakin maju dan pesat.
2. Mengejar target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Memanfaatkan sumber daya manusia dari pekerja atau buruh untuk keperluan mendesak..
4. Terdapat kesempatan yang baik dalam pasar yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan tersebut.

⁴² Enrico Didie, 2011, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Kerja Lembur”*, Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya, hlm.21.

5. Menjadi suatu kebiasaan atau budaya dalam internal perusahaan.

Berdasarkan faktor faktor diatas dapat disimpulkan bahwa lembur dilaksanakan bukan berdasarkan keinginan pekerja/buruh melainkan bekerja untuk kebutuhan perusahaan. Jika berbicara tentang perpanjangan jam kerja pekerja, hal ini mengurangi waktu bagi pekerja untuk beristirahat, yang berpotensi mengakibatkan pekerja kehilangan waktu istirahatnya karena bekerja. Pada pasal 78 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 pemerintah mengatur tata cara kerja lembur untuk mencegah eksploitasi waktu pekerja, yaitu :

(1) Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi Pengusaha untuk dapat mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja, yaitu :

- a. Terdapat persetujuan dari pihak yang bersangkutan dalam hal ini pekerja/buruh; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan oleh pekerja atau buruh paling banyak empat jam dalam satu hari dan delapan belas jam dalam satu minggu.

(2) Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja.

Lembur harus disetujui oleh pekerja/karyawan yang ingin bekerja di luar jam kerja normal, sehingga jika pekerja atau buruh tidak bersedia

untuk melakukan pekerjaan lembur, maka perusahaan tidak diperkenankan untuk melakukan pemaksaan. Dalam dokumen tertulis yang merupakan kesepakatan pekerjaan lembur atau biasanya dikenal dengan kontrak tertulis antara pengusaha dan pekerja/buruh harus memuat nama pekerja/buruh, lama waktu bekerja lembur, dan tanda tangan pekerja/buruh yang menandakan sepakat melakukan pekerjaan lembur. Dalam pelaksanaan waktu kerja lembur tidak boleh melebihi empat jam dalam satu hari dan delapan belas jam dalam satu minggu. Pekerja yang melakukan kerja lembur wajib mendapatkan upah kerja lembur sesuai dengan perhitungan dalam perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh yang telah mengacu dalam undang-undang yang berlaku. Apabila terdapat perhitungan yang tidak sesuai dengan Undang-undang maka pengawas ketenagakerjaanlah yang berwenang untuk menetapkan perhitungan upah kerja lembur sesuai dengan waktu lembur yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

Mengenai pelaksanaan kerja lembur, perusahaan memiliki kewajiban terhadap karyawan/pekerjanya, yang diatur dalam Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yakni :

“Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur memiliki kewajiban, sebagai berikut:

- a. Membayar upah kerja lembur sesuai waktu lembur yang

dilaksanakan oleh pekerja/buruh;

- b. memberi kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melakukan istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minum dengan jumlah yang sudah diatur dalam undang-undang”

Berdasarkan pasal diatas, pekerja/perusahaan yang mempekerjakan pekerja harus memberikan tiga hak kepada pekerja ketika mereka bekerja lembur. Pertama-tama, perusahaan harus membayar uang lembur sesuai dengan jam kerja lembur yang dilakukan oleh setiap pekerja, dan perhitungan uang lembur harus mengikuti perhitungan yang diatur oleh undang-undang. Kedua perusahaan harus memberikan waktu istirahat kepada pekerja sebelum jam lembur dimulai. Ini harus untuk kesehatan pekerja/buruh. Ketiga perusahaan harus menyediakan makanan dan minuman kepada pekerja, dan jika makanan dan minuman disediakan, dalam pemberian makan dan minum pihak perusahaan wajib menyediakan makanan dan minuman setara dengan sekurang-kurangnya 1.400 kalori, pemberian makan dan minum tidak boleh digantikan dengan uang.