

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM WAKTU LEMBUR  
TENAGA KERJA PT HWASEUNG INDONESIA**

**TESIS**



Oleh :

**METRY WIDYA PANGESTIKA**

**N.I.M. : 20301800058**

**KONSENTRASI : HTN-HAN**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2021**

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM WAKTU LEMBUR  
TENAGA KERJA PT HWASEUNG INDONESIA**

**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna  
mendapatkan gelar Magister Ilmu Hukum**



**Oleh :**

**METRY WIDYA PANGESTIKA**

**N.I.M. : 20301800058**

**KONSENTRASI : HTN-HAN**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2021**

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM WAKTU LEMBUR  
TENAGA KERJA PT HWASEUNG INDONESIA**

**TESIS**

Oleh :

**METRY WIDYA PANGESTIKA**

NIM : 20301800058

Konsentrasi : HTN/HAN

Disetujui oleh  
Pembimbing I, Tanggal

  
**Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., SE., Akt., M.Hum.**  
NIDN: 06-0503-6205

Pembimbing II

  
**Dr. H. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202

Mengetahui  
Ketua Program Magister Ilmu Hukum

  
**Dr. H. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202



**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM WAKTU LEMBUR  
TENAGA KERJA PT HWASEUNG INDONESIA**

**TESIS**

Oleh :

**METRY WIDYA PANGESTIKA**  
NIM : 20301800058  
Konsentrasi : HTN/HAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 11 Mei 2020  
Dan dinyatakan **LULUS**.

Tim Penguji  
Ketua Penguji,

  
**Dr. Arpang, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-1106-6805

Anggota I

  
**Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., SE, Akt., M.Hum.**  
NIDN: 06-0503-6205

Anggota II

  
**Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202

Mengetahui  
Ketua Program Magister Ilmu Hukum

  
**Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : METRY WIDYA PANGESTIKA

NIM : 20301800058

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM WAKTU LEMBUR TENAGA KERJA  
PT HWASEUNG INDONESIA

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 2 Januari 2021

Yang menyatakan,



METRY WIDYA PANGESTIKA



**PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH  
KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : METRY WIDYA PANGESTIKA

---

NIM : 20301800058

---

Program Studi : MAGISTER ILMU HUKUM

---

Fakultas : HUKUM

---

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\*dengan judul :

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM WAKTU LEMBUR TENAGA KERJA  
PT HWASEUNG INDONESIA

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti adapelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 2 Januari 2021

Yang menyatakan,



METRY WIDYA PANGESTIKA

\*Coret yang tidak perlu

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur, penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mengaruniakan hidayah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini diberi judul **“IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM WAKTU LEMBUR TENAGA KERJA PT HWASEUNG INDONESIA”**. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi syarat guna menyelesaikan pendidikan Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang.

Tersusunnya tesis ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E.Akt., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang dan sebagai Pembimbing Utama penulis yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. H. Umar Ma'ruf S.H., Sp.N., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang
4. Ibu Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum., selaku sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula)

Semarang dan sekaligus pembimbing kedua penulis yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

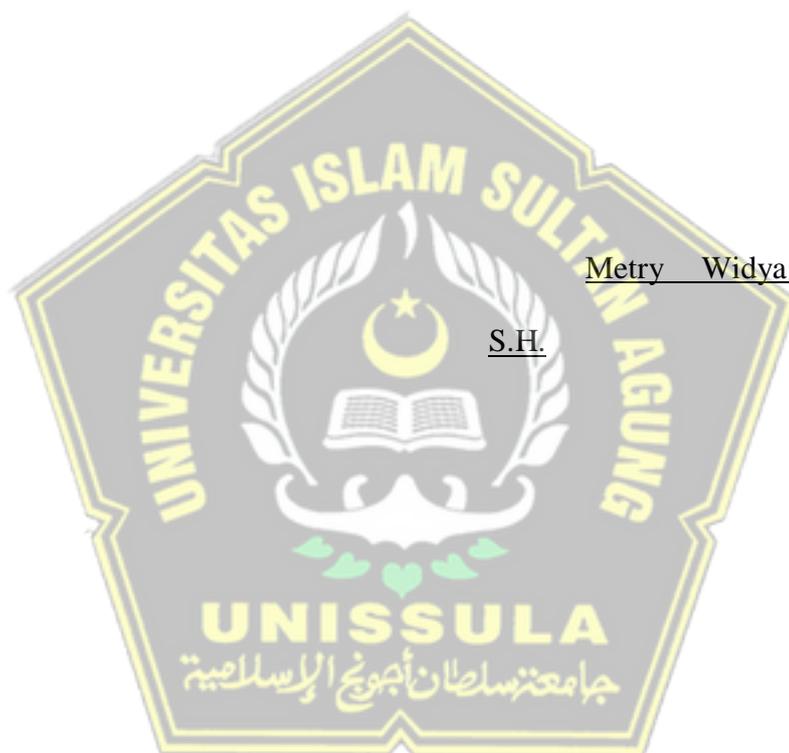
5. Seluruh bapak dan ibu dosen Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang yang telah mengajar dan memberikan transfer ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas-tugas akhir dengan baik.
6. Staf Pengajar dan Tata Usaha pada Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang.
7. PT Hwaseung Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan observasi.
8. Kedua orangtua dan adik-adik penulis yang selalu memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Seluruh teman dan sahabat Magister Ilmu Hukum angkatan 33 yang telah memberikan dukungan penuh, memberi penulis motivasi, dan memberikan banyak bantuan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu di waktu yang tepat pula.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih sangat jauh dari kata sempurna, walaupun penulis dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang dimiliki telah berusaha untuk dapat menyelesaikan penulisan

tesis ini. Penulis sangat mengharapkan dan akan sangat menghargai terhadap segala kritik dan saran dari para pembaca demi lebih tersempurnanya penulisan tesis ini. Akhir kata penulis berharap kiranya penulisan tesis ini akan dapat memberikan banyak manfaat bagi para pembaca.

Semarang, Maret 2020

Penulis



Metry Widya Pangestika,

S.H.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. RUMUSAN MASALAH .....	11
C. TUJUAN PENELITIAN .....	11
D. MANFAAT PENELITIAN.....	12
E. KERANGKA KONSEPTUAL .....	13
F. KERANGKA TEORI .....	19
G. METODE PENELITIAN.....	3232
H. SISTEMATIKA PENULISAN .....	35
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	37
A. Teori Implementasi .....	37
B. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum .....	41
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	41
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum .....	43
3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.....	44
C. Tinjauan Umum Mekanisme Waktu Kerja Lembur Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia .....	45

D.	Tinjauan Umum Ketenagakerjaan di Indonesia menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	58
1.	Tenaga Kerja dan Pengusaha.....	59
2.	Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha.....	65
E.	Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam.....	66
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>78</b>
A.	Profil PT Hwaseung Indonesia.....	78
B.	Pengaturan Perlindungan Hukum Waktu Kerja Lembur menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	82
C.	Implementasi Pengaturan Perlindungan Waktu Kerja Lembur di PT Hwaseung Indonesia .....	95
D.	Pola Ideal Waktu Kerja di PT Hwaseung Indonesia di Masa yang Akan Datang .....	10302
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>		<b>11110</b>
A.	Simpulan.....	11110
B.	Saran.....	11312
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>11615</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara berkembang memiliki banyak beragam persoalan, terlebih pada sektor ketenagakerjaan yang cukup kompleks. Saat ini permasalahan ketenagakerjaan yang menjadi sorotan penting oleh khalayak publik adalah persoalan upah. Pada satu sisi, hal ini muncul diimbangi oleh kondisi angkatan kerja dan pengangguran di Indonesia yang sangat banyak seperti yang dilansir oleh BPS pada bulan Februari 2019, jumlah angkatan kerja meningkat menjadi 136,18 juta orang. Hal ini merupakan mengalami kenaikan sebesar 2,24 juta orang dibanding Februari 2018. Sejalan dengan hal tersebut, Tingkat partisipasi angkatan kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,12%.<sup>1</sup> Namun disisi lain mutu dan keterampilannya masih sangat rendah bahkan beberapa diantara mereka masih mengandalkan tenaga dari dalam tubuh mereka.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian yang terintegrasi dan tidak dapat dilepaskan dari pembangunan nasional yang berdasar Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945). Pembangunan sendiri dilaksanakan dalam rangka membangun manusia dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur di Indonesia. Secara konstitusional, nilai-nilai pancasila telah tercemin pada cita hukum pad standard moral sebagaimana menjadi pola pikir yang mengandung kaidah leluhur dalam menentukan arah atau tujuan hukum yang adil dan beradab dalam mewujudkan

---

<sup>1</sup><https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190506124326-532-392272/jumlah-pengangguran-februari-2019-turun-jadi-682-juta-orang> diakses pada tanggal 21 Mei 2019 pukul 12.42 WIB

masyarakat pekerja yang hidup dan sejahtera sesuai bunyi sila ke-2 Pancasila yakni “*Kemanusiaan yang adil dan beradab*”. Undang-undang Dasar 1945 telah dijelaskan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum<sup>2</sup>, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>3</sup>, berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja<sup>4</sup> dan berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya<sup>5</sup>.

Kutipan tersebut memberikan landasan yuridis yang kuat dalam hal ketenagakerjaan karena telah diatur secara khusus dan konstitusi. Hal ini mengartikan bahwa ukuran kesejahteraan dilihat dari kemampuan warga negara dalam menjalani penghidupan dan pekerjaan yang layak. Pada dasarnya setiap warga negara memiliki keinginan untuk berkehidupan dan pekerjaan yang layak agar mendapatkan kehidupan sejahtera yang mana bagi kalangan pekerja diukur dari upah dan penghasilan. Perwujudan aspek hukum dalam lingkup ketenagakerjaan adalah lahirnya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konsideran menimbang, disebutkan bahwa UU No. 13 tahun 2003 bertujuan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Ketentuan pasal 1 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 berbunyi:

---

<sup>2</sup>Lihat Pasal 27 (1) Undang-undang Dasar 1945

<sup>3</sup>Lihat Pasal 27 (2) Undang-undang Dasar 1945

<sup>4</sup>Lihat Pasal 28D (2) Undang-undang Dasar 1945

<sup>5</sup>Lihat Pasal 28A Undang-undang Dasar 1945

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Ditambahkan dengan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan (2) UU No.13 tahun 2003 berbunyi:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

Ketentuan pasal tersebut menegaskan bahwa pemerintah menjamin setiap pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dengan cara menetapkan kebijakan pengupahan. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan atau Kemenaker (dahulu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi) yang dibawah langsung oleh Presiden bertugas merumuskan, menetapkan sekaligus melaksanakan kebijakan dibidang ketenagakerjaan. Didalam kementerian ketenagakerjaan, terbagi atas 11 susunan organisasi<sup>6</sup> yang membantu kinerja Menteri untuk melaksanakan kebijakan yang telah diterbitkan.

Masyarakat selaku pekerja dan/atau non-pekerja beserta Pemerintah Indonesia saling berkaitan dan berkesinambungan yang sulit dipisahkan. Pemerintah Indonesia berkewajiban menyediakan peluang dan lapangan kerja dengan bekerjasama dengan pemilik perusahaan-perusahaan yang ada Indonesia maupun investor asing. Sedangkan masyarakat selaku penerima kerja harus memenuhi syarat dan ketentuan sebagai tenaga kerja. Undang-undang Dasar 1945 telah menekankan pentingnya berkehidupan yang sejahtera dan menuntut

---

<sup>6</sup>Lihat Pasal 4 Perpres RI Nomor 18 tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan

pemerintah mampu dalam menangani kuota lapangan kerja termasuk didalamnya kebijakan pengupahan. Kebijakan sistem pengupahan di beberapa negara secara konvensional didasarkan pada falsafah ekonominya yang mendasari dua teori yaitu teori Karl Marx berupa nilai dan pertentangan kelas (penganut paham sosialis), serta pertambahan produk Marginal (penganut paham kapitalis)<sup>7</sup>.

Indonesia sendiri belum memiliki titik temu antara sosialis atau kapitalis. Jika didasarkan pada Undang-undang yang terjadi di Indonesia seperti ketenagakerjaan Undang-undang No. 13 tahun 2003<sup>8</sup>, jelas menyatakan bahwa pengaturan kebijakan pengupahan di Indonesia diatur oleh pemerintah. Artinya pemerintah memiliki campur tangan dalam proses kebijakan yang ditimbulkan maka hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Karl Marx bahwa upah dalam sistem sosialisme diatur oleh pemerintah.

Ketentuan Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 tahun 2003 berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah dinilai menjadi permasalahan utama dan sangat pelik yang terjadi di Indonesia. Sehingga banyak dari kalangan peneliti menganggap bahwa Indonesia belum mampu menyelesaikan permasalahan buruh<sup>9</sup> meski sudah merdeka 74 tahun lalu. Pada tahun lalu, kemenaker mempublikasikan progress produktivitas pekerja Indonesia bahwa pada tahun 2015 produktivitas per pekerja Indonesia

---

<sup>7</sup> Gilarso, T. 2003. Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro. Yogyakarta: Kanisius. H.217

<sup>8</sup> Lihat Bab X bagian Kedua Pasal 88 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003

<sup>9</sup> <https://www.tribunnews.com/nasional/2017/04/30/hanya-indonesia-yang-terus-berkutat-masalah-upah-buruh> diakses pada 29 Agustus 2019 pukul 10.16 WIB

mencapai USD24,3 ribu. Angka ini dua kali lipat lebih tinggi dibanding produktivitas pada 1990. Artinya, selama 25 tahun produktivitas Indonesia tumbuh 3,1% per tahun. Gambaran ini diambil dari data Asian Productivity Organization (APO). Hampir sama dengan APO, The Conference Board dalam Total Economy Database mencatat produktivitas per pekerja Indonesia pada 2017 telah menembus USD24,6 ribu. Berdasarkan data-data itu, produktivitas per pekerja Indonesia saat ini berada di peringkat 11 dari 20 negara anggota APO. Sementara di lingkungan ASEAN, produktivitas per pekerja Indonesia di peringkat keempat. Daya saing Indonesia di peringkat ke-36 di antara 137 negara. Sedangkan di lingkungan ASEAN, Indonesia berada di peringkat keempat dari sembilan negara ASEAN yang tercatat dalam The Global Competitiveness Report 2017-2018.<sup>10</sup>

Perbandingan Indonesia dengan negara lain, termasuk di lingkungan ASEAN, progres data tentang peringkat produktivitas dan daya saing Indonesia itu belum cukup memuaskan. Saat ini tantangannya adalah bagaimana menjaga keberlangsungan peningkatan grafik produktivitas pekerja Indonesia (*sustainable productivity*). Pekerjaan meningkatkan produktivitas pekerja menjadi ranah para pemimpin perusahaan. Sudah menjadi pemahaman bersama bahwa produktivitas pekerja sangat ditentukan oleh kualitas kebijaksanaan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawan atau para pekerjanya. Kualitas kebijakan itu tentu saja harus selalu berpijak pada prinsip keseimbangan. Dalam arti, mampu menyejahterakan pekerja dan mampu terus menumbuhkembangkan bisnis

---

<sup>10</sup><https://nasional.sindonews.com/read/1289171/18/produktivitas-pekerja-dan-kesejahteraan-1520898229> diakses pada 29 Agustus 2019 pukul 10.36 WIB

perusahaan sesuai dengan tantangan yang akan dihadapi pada tahun-tahun berikutnya.

Gambaran tentang progres produktivitas itu sudah tentu menghadirkan pertanyaan tentang relevansinya dengan kesejahteraan pekerja Indonesia. Menjadi konsekuensi logis jika produktivitas naik, kesejahteraan pekerjaan pun idealnya membaik pula. Namun yang terjadi dilapangan dibuktikan bahwa hampir setiap tahun pekerja dan manajemen perusahaan bersama pemerintah daerah harus berdebat ketika menetapkan upah minimum provinsi (UMP) seperti yang terjadi beberapa waktu lalu di salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang sedang berkembang menjadi padat karya yaitu kabupaten Jepara<sup>11</sup>. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)<sup>12</sup> mengatakan formulasi upah minimum masih menjadi tuntutan yang digaungkan pada peringatan Hari Buruh Internasional atau biasa disebut dengan May Day. Sebab, aturan upah minimum dianggap sebagai beban utama buruh selama empat tahun terakhir. Artinya, pekerja Indonesia masih fokus pada aspirasi dan perjuangan mereka untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL). Kalau KHL belum tercapai, berarti pekerja Indonesia belum sejahtera.

Berkaitan dengan sistem pengupahan diatas, didalamnya termasuk waktu kerja dan waktu istirahat dimana hal tersebut secara normatif telah diatur didalam peraturan perundang-undangan yang ada beserta peraturan pelaksanaannya. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam

---

<sup>11</sup><https://www.koranperdjoeangan.com/mayday-di-jepara-buruh-desak-pemberlakuan-umsk/> diakses pada tanggal 29 Agustus 2019 pukul 10.53 WIB

<sup>12</sup><https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190501154442-20-391155/hari-buruh-2019-upah-minimum-masih-jadi-sorotan> diakses pada 22 Agustus 2019 pukul 12.58 WIB

seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah<sup>13</sup>. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Jam kerja yang sesuai dengan undang-undang di Indonesia adalah 40 jam/minggu, untuk jam kerja lebih dari itu, perusahaan wajib membayarkan upah lembur. Akan tetapi, terkadang ada jenis pekerjaan tertentu dimana perusahaan memang mengharuskan pekerjanya untuk bekerja lebih dari jam kerja standar. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu harus memenuhi syarat :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Sejak akhir tahun 1980-an perusahaan Korea mulai gencar berinvestasi ke luar negeri menyusul terjadinya proses demokratisasi dan aktivasi perburuhan di Korea. Pada masa lalu, investasi Korea ke luar negeri cenderung terbatas pada sektor industri perkembangan sumber daya alam, pembangunan dan perdagangan. Namun, akhir-akhir ini investasi Korea lebih memilih sektor industri padat karya (labor-intensive) yang jika dilihat dari segi ukuran tidak lebih dari perusahaan menengah kecil dengan berpusat pada negara yang berkebijakan hemat upah dan supresif dalam urusan perburuhan. Sekitar tahun 1990, perusahaan sepatu dan garmen Korea yang berskala menengah kecil mulai pindah ke Asia Tenggara dan Amerika Latin termasuk Indonesia didalamnya.

---

<sup>13</sup>Lihat Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004

Investasi Korea ke luar negeri menimbulkan beberapa persoalan yang disebabkan oleh sektor dan ukuran industri yang mereka kembangkan. Selain itu, ada juga persoalan yang disebabkan oleh kondisi negara yang dituju. Karena sifat investasi yang memilih sektor industri padat karya dan ukuran industri menengah kecil, buruh setempat dipaksa kerja di lingkungan kerja yang buruk dan dengan upah minim. Selain itu, investasi yang berpusat pada negara otoriter dan sosialis ternyata mengganggu terbentuknya hubungan perburuhan yang damai dan fleksibel. Semakin maraknya investor Korea yang masuk di Indonesia menimbulkan berbagai anggapan bahwa perusahaan Korea, melakukan pengontrolan tenaga kerja dan tindakan-tindakan yang melanggar hukum dan aturan setempat, seperti memaksa kerja lembur.

Masih saja banyak pabrik Korea yang memaksa kerja lembur sehingga menimbulkan perselisihan. Pemaksaan kerja lembur merupakan penyebab utama konflik perburuhan bagi perusahaan Korea pada periode awal masuknya ke Indonesia. Orang Indonesia dan orang Asia Tenggara sangat mementingkan istirahat dan kehidupan santai. Wajar jika mereka menunjukkan kebencian terhadap kerja lembur dan korupsi waktu. Sebelum abad ke-18 dimana pada saat itu jumlah penduduk mulai bertambah, kebudayaan Asia Tenggara sangat dipengaruhi oleh unsur sumber daya alam yang melimpah dan tenaga kerja yang sedikit sehingga terbentuklah budaya yang mementingkan waktu santai, waktu main dan ritual. Dengan adanya kehidupan santai, kerja baru memperoleh arti. Pada tahap awal investasi ke luar negeri, banyak orang Korea yang terkejut karena mendapati meningkatnya jumlah ketidakhadiran buruh setelah tanggal

pembayaran gaji. Soalnya orang Korea sama sekali tidak mengerti apa arti hidup santai. Keliru betul jika pengelola dan manajer Korea memaksa kerja lembur dan korupsi waktu, karena mereka merasa orang Indonesia kurang mengenal konsep waktu, dan lebih mementingkan uang daripada hidup santai.

PT Hwaseung Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu brand ternama internasional yaitu adidas dengan jumlah pekerja saat ini mencapai 16.000 karyawan yang didominasi oleh pekerja perempuan dan kapasitas produksi sebesar 2.400.000 pasang sepatu setiap bulannya. Sebagai pabrik multinasional asing yang selalu mengedepankan kualitas produksinya, maka masih menggunakan tenaga manusia atau dengan kata lain masih bersifat manual yang dibantu dengan mesin semi otomatis sehingga jalannya proses produksi berjalan lancar sesuai dengan rencana. Rencana yang diterapkan itulah membutuhkan ukuran waktu yang cukup panjang dengan target 1 jam sebanyak 130 pasang sepatu dalam 1 cell. Saat ini PT Hwaseung Indonesia memiliki sistem waktu kerja 5 hari. PT Hwaseung Indonesia sebagai mitra brand ternama adidas group juga dalam melaksanakan sistem perusahaannya dengan adidas guideline atau Workplace Standard adidas atau Standart kerja adidas meski tidak meninggalkan peraturan yang ada di Indonesia.

Aturan yang didalamnya termasuk mengenai lembur. Didalam *adidas guideline* sebagaimana :

*“Hours of Work/Overtime. The contractor complies with legally mandated work hours; uses overtime only when each employee is fully compensated according to local law; informs each employee at the time of hiring if mandatory overtime is a condition of employment; and on a regularly scheduled basis provides one day off in seven, and requires no more than 60 hours of work per week*

*on a regularly scheduled basis, or complies with local limits if they are lower.*”<sup>14</sup>

Dikarenakan adanya aturan yang menyebutkan “tidak lebih dari 60 jam” ini lah yang menjadi rujukan PT Hwaseung Indonesia untuk memperkerjakan karyawannya dengan waktu total kerja adalah rata-rata hampir 60 jam/minggu atau lebih dari 54 jam total per minggunya. Kondisi ini yang terkadang menyebabkan hubungan kerja yang kurang fleksibel maupun damai. Akibatnya, karyawan mencapai kelelahannya jika setiap minggu diberlakukan 60 jam kerja. Kerja lembur yang berlebihan dan tidak sesuai aturan yang berlaku dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun dan mengakibatkan kenaikan biaya tenaga kerja. Berbagai macam alasan yang menyebabkan lembur sebagai pilihan diantaranya mengejar target, mengatasi kekurangan pekerja, atau mengatasi peningkatan target serta kompleksnya perubahan artikel yang sering terjadi sehingga sulit mencapai target. Meski lembur sendiri memiliki dampak positifnya yaitu upah lembur karyawan menjadi tinggi namun tetap kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam hal kesehatan, keselamatan kerja.

Pada dasarnya lembur sendiri di PT Hwaseung telah memenuhi syarat yang ditentukan yakni meminta persetujuan karyawan dan membayar upah lemburnya. Dikarenakan adanya kesepakatan tersebut menjadikan pekerja berada pada posisi yang membutuhkan pekerjaan sedangkan pemberi kerja berada pada posisi pemberi kerja termasuk upah. Akan tetapi perbedaan posisi tersebut seharusnya menjadikan alasan pemerintah untuk turut serta dalam pembentukan mekanisme ketenagakerjaan. Tujuan dari hal itu adalah memberi perlindungan

---

<sup>14</sup>adidas guidelines

kepada pekerja dari ancaman eksploitasi tenaganya dan secara umum mempertahankan hubungan kerja yang baik. Meski demikian, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah saat ini dinilai belum maksimal. Bahkan dinilai berat sebelah yaitu pada kepentingan pemberi kerja. Permasalahan ini perlu mendapat penyelesaian agar pekerja mendapatkan haknya setelah melaksanakan kewajibannya sehingga pekerja dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Dari latar belakang masalah diatas maka Permasalahan hukum dari penelitian ini adalah **Implementasi Perlindungan Hukum Waktu Kerja Lembur Tenaga Kerja PT Hwaseung Indonesia.**

#### **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dan melihat beberapa permasalahan sehubungan dengan politik hukum perburuhan yang diterapkan oleh negara untuk mencapai tujuan dari pembentukan hukum, maka penulis mengemukakan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan kerja lembur menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum waktu kerja lembur di PT Hwaseung Indonesia ?
3. Bagaimana Pola Ideal kerja lembur di PT Hwaseung Indonesia di masa yang akan datang ?

#### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Bahwa penelitian ini diharapkan akan menemukan jawaban dari permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan diatas, adapun penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan kerja lembur menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum waktu kerja lembur di PT Hwaseung Indonesia.
3. Untuk menganalisis pola ideal kerja lembur di PT Hwaseung Indonesia di masa yang akan datang.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

##### **1. Manfaat Teori**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran ke arah pengembangan atau kemajuan di bidang ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan khususnya adalah Hukum Administrasi Negara terkait Ketenagakerjaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran umumnya kepada Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan beserta lembaga dibawahnya terlebih dalam segi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan sesuai amanat Perpres nomor 18 tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan sebagai perwujudan untuk kepentingan generasi mendatang.

- b. Diharapkan hasil penelian ini dapat dijadikan landasan bagi pengusaha dalam melaksanakan pengelolaan ketenagakerjaan di perusahaan dengan memperhatikan aspek normatifnya sehingga dapat mewujudkan keadilan bagi pekerja maupun pengusaha yang selalu berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan pula bagi organisasi pekerja/buruh dalam ikut melaksanakan sekaligus mengawasi kegiatan ketenagakerjaan yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
- d. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi pekerja selaku penerima kebijakan pemerintah dan perusahaan sebagai landasan dalam mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematis tentang ketenagakerjaan.

#### **E. KERANGKA KONSEPTUAL**

Judul penelitian tesis ini adalah "Implementasi Kerja Lembur di PT Hwaseung Indonesia". Berdasarkan judul penelitian tersebut, Pengaturan Kerja Lembur pada khususnya dijadikan *entry point* dalam melaksanakan upaya pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Sementara pengaturan kerja lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat 1 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan ketentuan tentang lembur adalah:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004

tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur bahwa:

“Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah”.

Pada Pasal 78, disebutkan pula bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja pada pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Berbicara soal upah, Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa:

“Upah adalah suatu penerimaan sebagaimana imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk setiap pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.”

Upah juga telah diatur dalam PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, khususnya cara penghitungan upah. Menurut PP 78 tahun 2015, upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu yang dimaksud dalam peraturan ini ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam upah yang ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 atau;
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

Selain cara penghitungan upah hariannya, secara normatif pula diatur mengenai cara menghitung upah lemburnya pada pasal 11 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 dimana :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
  - 1) untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam
  - 2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
  - 1) perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
  - 2) apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam,
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3(tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Saat ini hukum nasional mengenai pengupahan telah menjadi bagian dari kebijakan masing-masing perusahaan swasta nasional, asing maupun BUMN namun aspek filosofis dari semua perusahaan itu harus berlandaskan nilai-nilai Pancasila. Euforia reformasi pasca pemerintahan orde baru telah menimbulkan dampak yang cukup negatif terhadap semangat menghargai pancasila. Sehingga dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan saat ini masih mendapati protes dari banyak kalangan. Maka Pancasila harus

dikembalikan ruh nya pada paradigma yang dibangun oleh para pendiri RI termasuk pada cita hukum pengupahan. .

Hukum yang dicita-citakan harus ditegakkan untuk menjamin sebuah kebahagiaan yang merupakan tujuan dari kesejahteraan secara umum. Nicholas Barr, mengidentifikasi peranan negara kesejahteraan, bahwa sumber kesejahteraan masyarakat tidak hanya berasal dari negara tetapi dari gaji, kemampuan menabung, donasi warga secara sukarela dan pemberian uang dalam bentuk tertentu dari pemerintah.<sup>15</sup> Sebenarnya untuk mewujudkan kesejahteraan, negara melaksanakan pembangunan yang menyeluruh dan berlangsung bertahap. Saat ini, rakyat sangat sulit mendapatkan kesejahteraan yang disebabkan oleh trend globalisasi dunia.

Indonesia, dalam hal meng-*implementasi*-kan pengaturan pengupahan masih menjadi dilema bagi pekerja dan pengusaha. Jika hal tersebut tidak ditanggulangi dengan regulasi yang dapat meminimalisir dua kepentingan yang berbeda maka akan menimbulkan disharmonisnya hubungan industrial perusahaan. Secara umum istilah *implementasi* dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah suatu *implementasi* biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan mencapai tujuan tertentu. *Implementasi* adalah sebuah rangkaian aktualisasi ide-ide yang dilakukan oleh manusia atas kepentingan khususnya. Jika dikaitkan dengan hukum, maka *implementasi* dalam bahasa hukum merupakan pelaksanaan dari kebijakan dasar hukum yang ditimbulkan dari perintah keputusan atau peraturan yang berlaku.

---

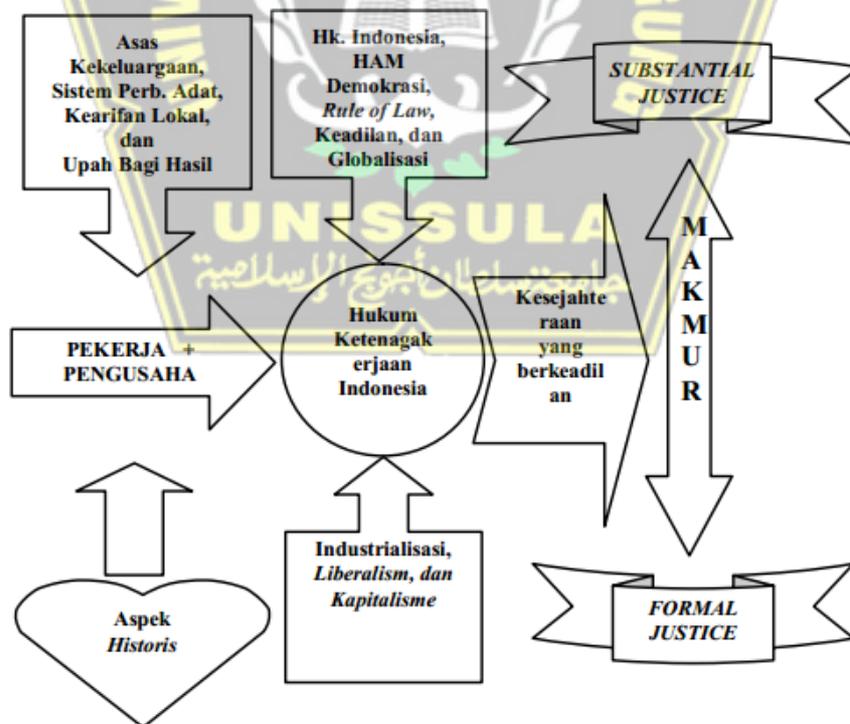
<sup>15</sup>Yudi Latif dkk. Tim riset PSIK. Negara Kesejahteraan dan Globalisasi, Pusat studi islam dan kenegaraan (PSIK) Universitas Paramadina, Jakarta 2008. Hal 19020. Lihat Nicholas Barr 1998 The Economycs of the Welfare state, California, Standford University Press. Hlm 6

Berbicara mengenai implementasi pengaturan kerja lembur di Indonesia dinilai belum sepenuhnya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini tercermin dari aspek sosiologis dan yuridis yang ada. Sebagaimana yang telah diketahui sebelumnya bahwa masih adanya perusahaan yang memperkerjakan karyawannya dengan waktu kerja lembur melebihi waktu yang ditentukan yakni total 54 jam/minggu meski pada pasal yang sama telah ditambahkan apabila perusahaan mempekerjakan melebihi batas yang ditentukan maka pengusaha wajib membayar upah lemburnya. Adanya bunyi dari aturan tersebut menjadikan rujukan berbagai perusahaan contohnya PT Hwaseung Indonesia menerapkan sistem rata-rata 60 jam/minggu. Mereka menganggap bahwa hal tersebut tidaklah masalah jika tidak melebihi 60 jam dan telah memenuhi klausul membayar upah lemburnya. Dalam undang-undang sendiri, dinilai cenderung memihak pada kepentingan pengusaha dibanding pekerja. Pemerintah setidaknya memperhatikan persoalan ketenagakerjaan secara adil dalam menerapkan sebuah aturan untuk kesejahteraan karyawannya.

PT Hwaseung Indonesia dalam hal ini dinilai tidak melanggar hukum apabila telah membayar upah lemburnya. Namun tidak demikian yang terjadi jika dilihat dari sisi lain, yakni menurunnya kuantitas hasil kerja, kelelahan pekerja, kesehatan memburuk, kecelakaan kerja tinggi dan sebagainya. Saat ini Indonesia telah memiliki Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta keputusan menteri dalam rangka menjamin hak-hak buruh. Namun pada kenyataannya, implementasi dari pelaksanaan undang-undang tersebut sebagaimana pada PT Hwaseung Indonesia menjadikan tidak optimal. Penerapan

hukum dan peraturannya dinilai lemah yang menunjukkan dukungan pemerintah terhadap pihak pengusaha seperti aturan waktu kerja lembur yang belum tegas diatur pembatasannya.

Akibatnya adalah tidak mencerminkan pembukaan UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian disusul oleh UU No. 13 tahun 2003 Pasal 88 ayat 1 bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Upah yang layak ini harus didasari oleh suatu kriteria, sebab dengan kriteria maka jika salah satu unsur tidak terpenuhi maka hak pekerja tidak tercapai. Upah dalam sistem hukum, sebenarnya tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural tetapi juga substantifnya.



Gambar 1.1  
Hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha yang

berkeadilan dan kesejahteraan

## F. KERANGKA TEORI

### 1. Teori Negara Kesejahteraan

UUD 1945 mengamanahkan negara untuk memenuhi kemakmuran rakyat dan menyelenggarakan kesejahteraan sosial dalam satu bagian khusus, yaitu Bab XIV mengenai Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial. Namun, wacana mengenai seberapa besar negara memainkan peranannya dalam konteks ini senantiasa berada dalam ruang perdebatan panjang. Sebagian berpendapat bahwa keterlibatan negara dalam pelaksanaan kedua hal tersebut adalah bersifat langsung (interventionist), sementara sebagian yang lain berpandangan bahwa negara memang memegang peranan dominan tanpa perlu mengambil alih keseluruhan peran tersebut.

Untuk memahami secara tepat konsep negara hukum, perlu terlebih dahulu diketahui gambaran sejarah perkembangan serta pemikiran politik dan hukum, yang mendorong lahir dan berkembangnya konsep negara hukum.<sup>16</sup> Salah satu persoalan pokok negara hukum adalah persoalan kekuasaan, khususnya persoalan kewenangan dan wewenang. Secara historis persoalan kekuasaan (*authority*) telah muncul sejak zaman Plato dengan menempatkan kekuasaan sebagai sarana untuk menegakkan hukum dan keadilan. Sejak itu hukum dan keadilan dihadapkan dengan kekuasaan<sup>17</sup>. Sejak memasuki jaman modern pada abad 20, konsep negara hukum formil mulai ditinggalkan dan konsep negara hukum modern atau konsep

---

<sup>16</sup> S.F Marbun, Negara Hukum dan Kekuasaan Kehakiman, dalam Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, No. 9 Vol. 4, 1997, Hlm. 9

<sup>17</sup> S.F. Marbun. Peradilan Administratif Negara Dan Upaya Administratif Di Indonesia, FH UII PRESS, Yogyakarta, 2011. Hlm 1.

negara hukum materiil mulai dikembangkan. Berkembangnya konsep negara hukum materiil sejalan dengan perkembangan peranan negara yang semakin besar dan luas, yakni menyelenggarakan kesejahteraan umum yang disebut Welfare State atau menurut istilah Lemaire disebut *bestuurszorg*. Tipe Negara hukum materiil merupakan pengertian Negara hukum dalam arti luas, yang sering disebut dengan Negara hukum modern (*modern rechtsstaat*).

Pada tipe Negara hukum materiil, lingkup tugas pemerintah bukan saja melaksanakan ketentuan undang-undang semata, melainkan juga turut membuat undang-undang atau berbagai peraturan pelaksanaannya. Negara tidak hanya bertugas sebagai penjaga malam, melainkan berkewajiban pula secara aktif untuk terlibat dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat demi tercapainya tujuan bernegara. Gagasan bahwa pemerintah dilarang campur tangan dalam urusan warga Negara, baik di bidang sosial maupun bidang ekonomi, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh konsep *legal state* telah bergeser ke arah gagasan baru, bahwa pemerintah harus bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyat. Pemerintah tidak boleh bersifat pasif atau berlaku sebagai penjaga malam semata melainkan harus terlibat aktif dalam melaksanakan upaya-upaya untuk membangun kesejahteraan masyarakat dengan cara mengatur kehidupan ekonomi dan sosial. Demokrasi diberikan pengertian secara luas, dalam gagasan baru ini, mencakup dimensi ekonomi dengan sistem yang dapat menguasai kekuatan-kekuatan ekonomi dan dapat memperkecil perbedaan sosial dan ekonomi, terutama dalam mengatasi ketidak merataan distribusi kekayaan di kalangan rakyat. Gagasan inilah yang selanjutnya melahirkan konsep negara hukum *welfare state* (Negara

kesejahteraan).<sup>18</sup> Dalam pengertian modern, pemerintah dituntut untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya.

Pengertian kesejahteraan mengandung empat makna<sup>19</sup> yaitu:

- 1) Sebagai kondisi sejahtera (well-being)
- 2) Sebagai pelayanan sosial
- 3) Sebagai tunjangan sosial
- 4) Sebagai proses atau usaha rencana

Perkembangan konsepsi dalam negara hukum diawali dengan konsep Negara Hukum Formil (formele rechtstaat) yang lebih mengutamakan bentuk daripada isi telah menyebabkan ketidakpedulian negara hukum formil kandungan moral kemanusiaan yang harus terdapat didalamnya. Dengan karakteristik tersebut maka negara hukum menjadi sangat mudah dikenali dengan bangunan peraturan perundang-undangan dan kualitasnya hanya ditentukan oleh ketundukannya pada hukum.<sup>20</sup> Ilmu negara telah mengkaji dua model negara yaitu nachtwakerstaat dan welfare state.<sup>21</sup> Sedangkan menurut pendapat lain dimana konsep masyarakat post-industri lebih mudah dipahami dengan analisa komponen<sup>22</sup> yaitu:

- a. Sektor ekonomi
- b. Sektor lapangan pekerjaan
- c. Pemusatan pengetahuan teoritis sebagai inovasi
- d. Orientasi ke masa depan yang mengendalikan teknologi dan penaksiran teknologis

<sup>18</sup> <http://e-journal.uajy.ac.id/7870/3/2MIH01283.pdf> diakses pada 29 Agustus 2019 pukul 14.14 WIB

<sup>19</sup>Edi suharto, peta dan dinamika welfare state di beberapa negara: Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia, Makalah disampaikan pada seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare state dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia". Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, bertempat di Wisma MM. Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 25 Juli 2006.

<sup>20</sup>Satjipto Rahardjo, 2009, *Negara Hukum yang membahagiakan Rakyatnya*, Genta Publishing, Yogyakarta, hal. 2.

<sup>21</sup>N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, Rechtsaansvang, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aam der Rijn, Dalam terjemahan J.C.T. Simorangkir, 1983, *Mula Hukum*, Bandung, Bina Cipta, hlm 171.

<sup>22</sup>Daniel Bell, 1973, *the coming of post-industrial society: A venture in social forecasting, basic books*, New York, 1973: Dalam Margaret M Palom, *Contemporary Sociological Theory*,

- e. Mencakup pengambilan keputusan dan menciptakan teknologi intelektual baru.

Sejatinya sebagai trend modern, negara selalu berpihak pada kepentingan warga negaranya. Negara yang diwakili oleh pemerintah (government) dapat dipersamakan dengan istilah kapal yang dikemudikan oleh seorang nahkoda beserta awak kapalnya yang mengantarkan seluruh penumpangnya menuju pelabuhan yang sejahtera. Negara merupakan lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhannya yang vital. Sebagai lembaga sosial, negara sesungguhnya tidak diperuntukkan memenuhi kebutuhan khusus dari golongan tertentu. Oleh karena itu, banyak sekali ahli hukum dan politik sejak adanya Plato dan Aristoteles yang memberi perhatian tersendiri dengan fungsi negara. Pada abad ke-18 para sarjana, mengembangkan pemikirannya yang bersumber pada filsafat tentang gagasan bertindak atau disebut Ideologi.

Ideologi merupakan suatu istilah, namun menurut Desstutt de Tracy pada tahu 1976 di Perancis untuk pertama kalinya<sup>23</sup> menyatakan bahwa membicarakan ideologi berarti memasuki masalah yang sangat sulit dan hingga saat ini belum terpecahkan seperti hakikat dan pengukuran tentang ideologi.<sup>24</sup> Secara umum didunia terdapat dua ideologi dalam sistem hubungan industrial yakni sistem liberal atau kapitalis dinegara barat, dan sistem marxis dinegara komunis. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan di Indonesia tidak menganut salah satu dari paham tersebut.

---

<sup>23</sup>Kabul Budiona, 2010, *Pendidikan Pancasila untuk Perguruan Tinggi*, Bandung, Alfabeta. Hlm.134

<sup>24</sup>Sutrisno, Selamet, 2006, *Filsafat dan Ideologi Pancasila*, Yogyakarta, Penerbit Andi, hlm.24.

Paham liberal menempatkan kedudukan pengusaha sebagai pemilik modal menjadi sangat kuat dihadapan pekerjanya. Akibatnya berupa diskriminasi atau eksploitasi terhadap pekerja. Hal ini sejalan dengan teori makro yang diungkapkan oleh Jujun S.S. bahwa adanya hukum permintaan dan penawaran. Bila permintaan naik, penawaran tetap maka harga pun naik, sedangkan penawaran naik, permintaan tetap maka harga akan turun.<sup>25</sup> Hal ini juga diperparah dengan sempitnya lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Sedangkan paham marxisme (sosialisme) mengacu pada hubungan dengan ideologinya, sistem ekonomi dan negara. Para sosiolog mengaku bahwa adanya hubungan yang bersifat esensial antara lembaga hukum dengan tertib sosial. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa paham keduanya tidak sejalan dan tidak sesuai jika dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Namun, hukum perburuhan yang ada di Indonesia dalam hal ini Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan haruslah berdasarkan Pancasila, dimana buruh dan majikan atau pekerja dan pengusaha harus mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

Jika liberalisme menekankan ajarannya pada setiap individualisme dan marxisme pada materialisme dialektisnya, maka ketenagakerjaan indonesia didasarkan pada etika pancasila atau filsafat moral pancasila. Filsafat pancasila ini, sebenarnya mengajarkan baik buruknya sesuai dengan dan bertolak ukur dari norma Pancasila.<sup>26</sup> Berbicara mengenai suatu negara yang berpedoman pada

---

<sup>25</sup>Jujun, S.S, 1987, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, hlm.145

<sup>26</sup>Sunoto, 1985, *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui: Etika Pancasila*, Yogyakarta, PT Hanindita, hlm.6-7

pancasila, pemerintah sebagai nahkoda dalam menjalankan pemerintahan maka perlu adanya tindakan dalam mencegah kemerosotan lebih jauh dalam kualitas hidup anggota masyarakatnya. Adanya campur tangan pemerintah sebagai nahkoda dalam kehidupan masyarakat juga ditegaskan oleh John Maynard Keynes<sup>27</sup> menganjurkan bahwa pemerintah dapat mencampuri kegiatan ekonomi rakyat dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan umum masyarakatnya. Oleh karena itu munculah konsepsi negara kesejahteraan (*welfare state*) atau negara hukum modern yang juga disebut negara hukum materiil yang ciri-cirinya sebagai berikut:

- 1) Dalam negara hukum kesejahteraan yang diutamakan adalah terjaminnya hak-hak asasi sosial-ekonomi rakyat;
- 2) Pertimbangan-pertimbangan efisiensi dan manajemen lebih diutamakan dibanding pembagian kekuasaan yang berorientasi politis, sehingga peranan eksekutif lebih besar daripada legislatif;
- 3) Hak milik tidak bersifat mutlak
- 4) Negara tidak hanya menjaga ketertiban dan keamanan atau sekedar penjaga malam (*nachtwakerstaat*), melainkan negara turut serta dalam usaha-usaha sosial maupun ekonomi;
- 5) Kaedah-kaedah hukum administrasi semakin banyak mengatur sosial ekonomi dan membebaskan kewajiban tertentu kepada warganegara;
- 6) Peranan Hukum Publik condong mendesak Hukum Privat, sebagai konsekwensi semakin luasnya peranan negara;
- 7) Lebih bersifat negara hukum materiil yang mengutamakan keadilan sosial yang materiil pula.

Sejatinya, kebijakan ketenagakerjaan atau undang-undang nomor 13 tahun 2003 ada adalah salah satu upaya dalam kebijakan negara dalam memenuhi kesejahteraan untuk memberantas kemiskinan dan mencapai keadilan bagi rakyat Indonesia.

## 2. Teori Keadilan

---

<sup>27</sup>Mac Iver, 1984, *Negara Modern: terjemahan Moertono, Aksara Baru, Jakarta*, hal.4.

Pemikiran filsafat tentang keadilan, terutama yang dipandang dari sudut filsafat hukum, sesuai dengan sudut pandang teori tentang tiga lapisan ilmu hukum yang meliputi dogmatik hukum, teori hukum dan filsafat hukum, sangat bermanfaat juga pada akhirnya bagi praktek hukum. Melalui pemikiran yang mendasar tentang apa yang menjadi hak yang telah menjadi buah pemikiran, dari beberapa ahli filsafat mulai dari Aristoteles sampai pada ahli filsafat masa kini, dapat disediakan referensi bagi pengambil keputusan untuk mengarahkan dan menjalankan fungsi pengaturan dalam praktek hukum.

Pemikiran keadilan dalam hubungannya dengan hukum sejak lama sudah dikemukakan oleh Aristoteles dan Thomas Aquinas dengan mengatakan sebagai berikut<sup>28</sup>: *Justice forms the substance of the law, but his heterogeneous substance is composed of three elements: an individual element: the *sum cuiqure tribuere* (individual justice): a social element: the changing foundation of prejudgments upon which civilization reposes at any given moment (social justice), and a political element, which is based upon the reason of the strongest, represented in the particular case by the state (justice of the state).*

Hal ini menunjukkan ada pengaruh timbal balik antara hukum dan keadilan, yaitu bahwa hukum diciptakan berdasarkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah moral yang adil, yang sudah ada terlebih dahulu dan yang telah hidup dalam masyarakat, jadi tugas pembentuk undang-undang hanya merumuskan apa yang sudah ada. Sedangkan dilain pihak terdapat kemungkinan bahwa perumusan hukum itu sendiri hanya bersifat memberikan interpretasi, atau

---

<sup>28</sup>Radbruch & Dabin, *The Legal Philosophi*, (New York: Harvard University Press, 1950), hlm. 432.

memberikan norma baru termasuk norma keadilan. Tentang apa yang dimaksud dengan keadilan meliputi dua hal, yaitu yang menyangkut hakekat keadilan dan yang menyangkut dengan isi atau norma, untuk berbuat secara konkrit dalam keadaan tertentu.

Hakekat keadilan yang dimaksud di sini adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dari suatu norma. Jadi dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak yang membuat adanya perlakuan atau tindakan dan pihak lain yang dikenai tindakan itu, dalam pembahasan ini, pihak-pihak yang dimaksud adalah pihak penguasa atau pemerintah, sebagai pihak yang mengatur kehidupan masyarakat melalui instrumen hukum, dan pihak masyarakat sebagai pihak yang tata cara bertindaknya dalam negara diatur oleh ketentuan hukum.

Prinsip keadilan dalam pembentukan hukum dan praktek hukum, memperoleh kedudukan dalam dokumen-dokumen resmi tentang hak asasi manusia. Bahkan jauh sebelum dokumen hak asasi itu dikeluarkan, prinsip keadilan telah dijadikan sebagai landasan moral untuk menata kehidupan masyarakat. Filsuf hukum alam seperti Agustinus mengajarkan bahwa hukum abadi yang terletak dalam budi Tuhan ditemukan juga dalam jiwa manusia. Partisipasi hukum abadi itu tampak dalam rasa keadilan, yaitu suatu sikap jiwa untuk memberi kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Bertolak dari pemikiran yang demikian, pengaturan hak dan kebebasan masyarakat dengan menggunakan kriteria keadilan, menunjukkan bahwa di dalam diri manusia, ada

perasaan keadilan yang membawa orang pada suatu penilaian terhadap faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan hukum.

Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat hukum. Dalam konsep negara-negara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat. Beberapa teori tentang keadilan seperti yang dikemukakan oleh Stammler, Radbruch dan Kelsen menitikberatkan keadilan sebagai tujuan hukum. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hukum yang mewujudkan keadilan itu mutlak diperlukan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tanpa adanya hukum hidup manusia menjadi tidak teratur dan manusia kehilangan kemungkinan untuk berkembang secara manusiawi.

Prinsip persamaan ini lebih lanjut dikemukakan oleh W. Friedmann<sup>29</sup>, pada pokoknya pandangan yang dikemukakan Friedman tersebut mengandung dua pengertian.

- a. Persamaan dipandang sebagai unsur keadilan, di dalamnya terkandung nilai-nilai universal dan keadilan tersebut pada satu sisi dapat diartikan sama dengan hukum. Dalam mencapai tujuan tersebut, keadilan dipandang sebagai sikap tidak memihak (*impartiality*). Sikap inilah yang mengandung gagasan mengenai persamaan (*equality*) yaitu persamaan perlakuan yang adil terhadap semua orang.
- b. Persamaan merupakan hak, persamaan sebagai hak dapat dilihat dari ketentuan *The Universal Declaration Human Rights 1948*, maupun dalam *International Covenant on Economic, Socialo and Cultural Rights 1966* dan *International Covenant on Civil and Political Rights 1966*. Pasal ini pada dasarnya menempatkan

---

<sup>29</sup>W. Friedmann, *The State and The Rule of Law in Mix Economy*, (London: Steven & Son, 1971), hlm. 385.

persamaan dan kebebasan yang meliputi kepentingan dan tujuan dari hak itu ditetapkan dalam suatu hubungan.

Dalam kaitannya dengan pengaturan hak asasi dan kebebasan warga, teori ini merupakan teori yang cukup relevan untuk diterapkan, oleh karena itu, pembentukan hukum melalui undang-undang yang bersifat membatasi kebebasan warga perlu mempertimbangkan teori ini, agar pengaturan melalui undang-undang tersebut mencerminkan rasa keadilan bagi warga. Bagi bangsa Indonesia, kaitan teori itu dengan keadilan sosial yang berdasarkan Pancasila adalah bahwa konsepsi dan persepsi keadilan itu harus sesuai dengan perasaan suatu bangsa. Sejalan dengan itu apabila kita berbicara tentang hukum, berarti kita juga berbicara tentang keadilan. Oleh karena itu pengaturan hak dan kebebasan warga harus dibangun di atas prinsip-prinsip keadilan yang berdasarkan Pancasila. Untuk itu hukum yang dikehendaki adalah hukum yang sifatnya memberi perlindungan terhadap warga masyarakat, termasuk perlindungan terhadap hak warga untuk berserikat dan berkumpul.

Menggarisbawahi prinsip Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum, UUD 1945 sebagai hukum dasar menempatkan hukum pada posisi yang menentukan dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Dalam kaitan itu, konsep kenegaraan Indonesia antara lain menentukan bahwa pemerintah menganut paham konstitusional, yaitu suatu pemerintahan yang dibatasi oleh ketentuan yang termuat dalam konstitusi. Pada negara yang bersistem konstitusi atau berdasarkan hukum dasar, terdapat hirarki perundangan, dimana UUD berada di

puncak piramida sedangkan ketentuan yang lain berada di bawah konstitusi. Konstitusi yang demikian ini dikenal dengan “*stufenbau theory*”, Hans Kelsen<sup>30</sup>.

Adanya pembentukan hukum oleh tingkat yang lebih rendah, yaitu pembentukan hukum yang kepadanya telah didelegasikan wewenang untuk itu, menurut pandangan Kelsen bergantung pada adanya suatu pembentukan hukum yang lebih tinggi, yaitu pembentukan hukum oleh yang mendelegasikan. Pada akhirnya mengenai berlakunya keseluruhan tertib hukum itu dapat dikembalikan pada suatu yang berakar dalam suatu “*grundnorm*”.

Melalui “*grundnorm*” ini terjadi kesatuan di dalam proses pembentukan hukum yang dinamis dan di dalam tertib hukum yang memang ditimbulkan oleh “*grundnorm*” itu. Hal ini berarti bahwa “*grundnorm*” merupakan suatu norma yang tidak dapat dideduksikan lagi dari sumber lainnya. Artinya, “*grundnorm*” merupakan norma dasar yang keberadaannya dan keabsahannya bukan merupakan bagian dari hukum positif, tetapi merupakan sumber dari hukum positif.

Mengikuti pemikiran Hans Kelsen timbul pertanyaan tentang apa yang menjadi *Grundnorm* dari peraturan atau hukum Indonesia. Pancasila adalah *Grundnorm* atau norma dasar, yang merupakan sumber dari segala sumber hukum yang berlaku dan yang akan diberlakukan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari pandangan yang mengatakan bahwa Pancasila berkedudukan sebagai landasan unsur konstitutif dan regulatif, sebagai *Grundnorm* sumbernya dari segala sumber hukum dan landasan filosofis dari bangunan hukum nasional, dan pelbagai manifestasi budaya Indonesia yang memancarkan dan menghadirkan

---

<sup>30</sup>Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, (New York: Harvard University Press, 1991), hlm. 110.

“*Geislichen Hintergrund*” yang khas<sup>31</sup>. Dengan demikian hukum tidak terlepas dari nilai yang berlaku di masyarakat, bahkan dapat dikatakan bahwa hukum itu merupakan pencerminan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat.

Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan yang hidup dalam masyarakat. Ini berarti bahwa hukum positif Indonesia bersumber pada nilai, yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila yang merupakan asas kerohanian negara Indonesia. Jika konsep *Grundnorm* menurut teori hukum murni Hans Kelsen, dihubungkan dengan Pancasila sebagai norma dasar dalam pembentukan hukum Indonesia. Sangat sulit untuk menempatkan atau bahkan tidak mungkin memposisikan teori hukum murni tersebut untuk menafsirkan Pancasila sebagai *Grundnorm*. Alasannya, dilihat dari sudut pandang teori hukum, apa yang dikemukakan oleh Hans Kelsen dengan teori hukum murni, secara tegas memisahkan hukum dengan moral.

Hal ini dapat dilihat dari teori Kelsen yang mengatakan; suatu analisis tentang struktur hukum positif yang dilakukan seaksak mungkin, suatu analisis yang bebas dari semua pendapat etik atau politik mengenai nilai<sup>32</sup>. Pancasila sebagai pandangan hidup, sebagai sumber dari segala sumber hukum atau sebagai asas kerohanian sarat dengan nilai moral. Oleh karena itu teori hukum murni tidak mungkin menjelaskan Pancasila sebagai *Grundnorm*.

*Grundnorm* merupakan sistem nilai, dalam esensinya sistem nilai itu dapat dibedakan menjadi nilai dasar dan nilai tujuan. Sebagai nilai dasar berarti

---

<sup>31</sup>Padmo Wahyono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1999), hlm. 214.

<sup>32</sup>C.K. Allen, *Law in the Making*, (New York: Harvard University Press, 1994), hlm. 52.

merupakan sumber nilai bagi pembuat kebijakan dan juga sebagai pembatas dalam implementasinya, sebagai landasan dan acuan untuk mencapai atau memperjuangkan sesuatu. Sedang sebagai nilai tujuan berarti merupakan sesuatu yang harus dan layak untuk diperjuangkan. Sistem ini mempunyai peranan penting dalam hubungannya dengan pembentukan hukum, sistem nilai ini diejawantahkan ke dalam berbagai asas hukum dan kaidah hukum yang secara keseluruhan mewujudkan sebagai sistem hukum.

Menurut Moh. Hatta sebagaimana dikutip Ruslan Saleh<sup>33</sup> Pancasila terdiri atas dua fundamen yaitu fundamen politik dan fundamen moral. Dengan meletakkan fundamen moral di atas, negara dan pemerintahannya memperoleh dasar yang kokoh, yang memerintahkan berbuat benar, melaksanakan keadilan, kebaikan dan kejujuran serta persaudaraan keluar dan ke dalam. Dengan fundamen politik pemerintahan yang berpegang pada moral yang tinggi diciptakan tercapainya suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Mengacu pada pemikiran Moh. Hatta di atas, dapat disimpulkan bahwa Pancasila bukan hanya norma dasar dari kehidupan hukum nasional, akan tetapi juga merupakan norma dasar dari norma-norma lain, seperti norma moral, norma kesusilaan, norma etika dan nilai-nilai.

Formulasi yang demikian ini mengandung arti bahwa peraturan perundang-undangan, mengandung norma hukum yang di dalamnya terdapat patokan penilaian dan patokan tingkah laku. Patokan penilaian ini tidak hanya terbatas pada macam-macam nilai, akan tetapi merupakan satu kesatuan atau

---

<sup>33</sup>Ruslan Saleh, *Penjabaran Pancasila ke Dalam UUD 1945 Dalam Perundang-undangan*, (Jakarta: Aksara Baru, 1979), hlm. 45.

keterpaduan yang disebut dengan sistem penilaian. Melalui sistem penilaian ini, dapat dirumuskan petunjuk tingkah laku, tentang perbuatan apa saja yang mesti dilakukan dan yang harus ditinggalkan. Penilaian terhadap tingkah laku manusia bukan merupakan penilaian yang berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian dari suatu ide yang lebih besar, yaitu ide tentang masyarakat yang dicita-citakan.

## **G. METODE PENELITIAN**

### **1. Metode Pendekatan**

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah metode kepustakaan dan penelitian yang mempergunakan jenis data sekunder<sup>34</sup> yang berkaitan dengan kebijakan pengaturan pengupahan dengan sistem upah tidak dibayar jika pekerja tidak melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja dan waktu istirahatnya. Selanjutnya dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, dimaksudkan untuk mendapatkan kejelasan mengenai Pola Ideal Pengaturan Pengupahan dalam Sistem Upah Tidak dibayar Apabila Pekerja/Buruh Tidak Melakukan Pekerjaan terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Deskriptif analisis yaitu menggambarkan analisis karena hasil penelitian ini hanya melukiskan atau menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dan dianalisis dengan teori-teori ilmu hukum dan suatu keadaan atau obyek tertentu

---

<sup>34</sup>Soerjono, Soekanto dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.13

secara faktual dan akurat yang berkaitan dengan Pola Ideal Pengaturan Pengupahan dalam Sistem Upah Tidak dibayar Apabila Pekerja/Buruh Tidak Melakukan Pekerjaan terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

### 3. Jenis dan Sumber data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Data sekunder ini mencakup:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan atau data-data pendukung penelitian lainnya, meliputi hasil observasi dilapangan dan atau data-data lain yang diperoleh mengenai informan di area sekitar tempat penelitian yaitu Manager HRD PT Hwaseung Indonesia, Auditor Utama PT Hwaseung Indonesia dan karyawan perusahaan.
- b. Data Sekunder adalah data yang didapat dari sumber kedua. Data ini merupakan data pelengkap yang nantinya secara tegas di korelasikan dengan data primer. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.
  - a) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari buku, majalah ilmiah, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Norma (dasar) atau kaidah dasar, yaitu Pancasila
    - 1) Undang-undang Dasar Negara RI tahun 1945
    - 2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
    - 3) Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan
    - 4) Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah
    - 5) Perpres nomor 18 tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan
    - 6) Keputusan Presiden No 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
    - 7) Peraturan Menteri No 1 tahun 2017 tentang Struktur

dan Skala Upah

- 8) Peraturan Menteri No 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak
- 9) Peraturan Menteri PER-06/MEN/1993 tentang Waktu Kerja 5 (lima) hari seminggu 8 (delapan) jam sehari.
- 10) Berbagai peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku, penelusuran internet, jurnal, surat kabar, makalah, skripsi, tesis maupundisertasi yang berkaitan dengan Pola Ideal Pengaturan Pengupahan dalam Sistem Upah Tidak dibayar Apabila Pekerja/Buruh Tidak Melakukan Pekerjaan terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

c) Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan atas bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus dan ensiklopedia.

### 3. Metode Pengumpulan data

#### a. Studi Kepustakaan dan Dokumentasi

Suatu cara untuk mengambil data dari literatur yang digunakan untuk mencari konsep, teori-teori, pendapat, pendapat maupun penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan penelitian yang didapat dari buku, majalah dan lain sebagainya. Dari studi pustakan maka dapat diketahui mengenai Pola Ideal Pengaturan Pengupahan dalam Sistem Upah Tidak dibayar Apabila Pekerja/Buruh Tidak Melakukan Pekerjaan terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat yang dikaitkan dengan peraturan atau penemuan hukum yang telah ada.

b. Pengamatan (Observasi)

Suatu cara dengan pengamatan terhadap objek penelitian, mencatat dengan sistematis hasil dari pengamatan tersebut sesuai dengan penelitian. Observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Metode observasi ini digunakan secara langsung dengan turun ke lapangan ke perusahaan bertujuan untuk mendapatkan data-data tentang mekanisme pengaturan pengupahan yang berhubungan dengan judul tesis.

c. Wawancara (interview)

Proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan. Teknik penelitian ini menggunakan teknik sampel dimana peneliti melakukan wawancara dengan Manager HRD, Auditor Utama Perusahaan, dan 2 (dua) karyawan perusahaan.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data secara tertentu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis dan tidak tumpang tindih sehingga memudahkan pelaksanaan data dan pemahaman hasil analisis. Dalam hal ini setelah bahan dan data diperoleh, maka selanjutnya diperiksa kembali bahan dan data yang telah diterima terutama mengenai konsistensi jawaban dari keragaman bahan dan data yang diterima.

## H. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian Hukum ini dibagi atas 4 (empat) bab yang menjelaskan dan

menggambarkan permasalahan secara terpisah tetapi merupakan satu kesatuan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

## **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam Bab I Pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II            KAJIAN PUSTAKA**

Dalam kajian pustaka ini akan memuat mengenai teori maupun definisi yang menjelaskan mengenai pengupahan diantaranya menggunakan:

- a. Teori Negara kesejahteraan
- b. Teori keadilan
- c. Tinjauan Umum tentang ketenagakerjaan.

## **BAB III            HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian dari pola ideal pengaturan upah dalam implementasi azas no work no pay pada waktu kerja dan waktu istirahat sesuai dengan rumusan masalah:

- a. pengaturan kerja lembur menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..
- b. Implementasi kerja lembur di PT Hwaseung Indonesia
- c. Pola Ideal kerja lembur di PT Hwaseung Indonesia dimasa yang akan datang.

## **BAB IV PENUTUP**

Dalam bab ini akan memuat mengenai kesimpulan dan saran

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Teori Implementasi**

Pengertian implementasi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*<sup>35</sup> (mengimplementasikan) yang berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Implementasi secara sederhana adalah pelaksanaan atau penerapan<sup>36</sup>. Secara umum, Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai, dan sikap. Implementasi juga disebut sebagai “*put something into effect*” atau penerapan sesuatu yang memberikan dampak atau efek seperti yang telah dikemukakan dalam *oxford advance learners dictionary*.<sup>37</sup>

Menurut Syaekani dkk, implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan

---

<sup>35</sup> Abdul Wahab, Solichin. 2004. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm. 64

<sup>36</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Tesaurus Alfabetis Bahasa Indonesia, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 246

<sup>37</sup> Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 93

tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat.<sup>38</sup> Pendapat lain juga disampaikan Mazmanian dan Sebastian dalam Wahab, (2004:68) mengenai implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya bentuknya undang-undang namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.<sup>39</sup>

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Sebenarnya proses implementasi pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan perilaku administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, akan tetapi juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang

---

<sup>38</sup> Syaekani, ad all, 2004, Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 295

<sup>39</sup> Abdul Wahab, Solichin. *To implement* berarti *to provide the means for carrying out* dan *to give practical effect to* (Webster dalam Wahab, 2004:68).

terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

Disamping itu, implementasi dipandang sebagai sebuah proses, implementasi juga dipandang sebagai penerapan inovasi dan senantiasa melahirkan adanya perubahan ke arah inovasi atau improvisasi, implementasi dapat berlangsung terus menerus sepanjang waktu. Proses implementasi setidaknya ada tiga tahapan atau langkah yang harus dilaksanakan, yaitu : tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.<sup>40</sup> Membahas definisi implementasi, biasanya melibatkan usaha dari *policy maker* untuk memengaruhi “*street level bureaucrats*” untuk memberikan sebuah pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran. Keberhasilan dari implementasi sebuah aturan akan ditentukan oleh banyak variable atau faktor dan masing-masing variable tersebut saling berhubungan satu sama lain.

Menurut Merille S. Grindle<sup>41</sup> keberhasilan dalam implementasi dipengaruhi oleh dua variable yakni kebijakan dan lingkungan (konteks) dari implementasi itu sendiri. Keduanya harus didukung oleh program aksi dan proyek individu yang didesain dan dibiayai berdasarkan tujuan kebijakan sehingga dalam pelaksanaannya akan berdampak pada masyarakat, individu dan kelompok. Pelaksanaan atau implementasi yang menyangkut banyak kepentingan yang berbeda akan lebih sulit dijalankan disbanding yang menyangkut sedikit kepentingan. Oleh karenanya tinggi rendahnya intensitas keterlibatan berbagai

---

<sup>40</sup> Syaifuddin, Design Pembelajaran dan Implementasinya, (Ciputat: PT. Quantum Teaching, 2006), hal. 100

<sup>41</sup> Grindle, Merilee S. 1980. Politics and Policy Implementation in The Third World, Princeton University Press, New Jersey

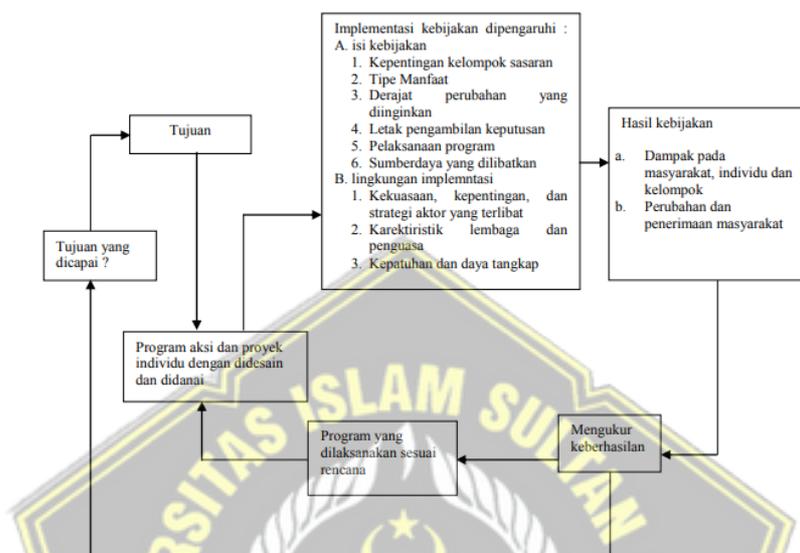
pihak dalam implementasi sebuah aturan akan berpengaruh pada efektivitasnya aturan itu sendiri.

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya adalah upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah sebuah program dilaksanakan. Proses implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan instansi yang bertanggung jawab untuk pelaksanaan kebijakan tersebut, namun juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial. Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri atas beberapa tahap, yaitu tahapan pengesahan peraturan perundangan, pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana, ketersediaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan, dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki atau tidak, dampak keputusan sebagaimana yang telah diharapkan instansi pelaksana, dan upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan. Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni penyiapan sumber daya, metode, penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima serta dijalankan.

Isi implementasi meliputi :

- 1) *Power, interest and strategy of actor involved*, yaitu kekuasaan, kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat;
- 2) *Institution an regime characteristic*, yaitu, karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa sebagai lingkungan di mana implementasi kebijakan dijalankan;

- 3) *compliance and responsiveness*, yaitu sejauh mana tingkat kepatuhan dan respon dari para pelaksana dalam menanggapi implementasi kebijakan yang dilakukan.



Gambar: 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Menurut (Merilee S. Grindle. 1980. *Politics and Policy Implementation in the Third World*, Princeton University Press, New Jersey, p. 11)

## B. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

### 1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum<sup>42</sup>. Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang lisan maupun yang tertulis.

<sup>42</sup> Soerjono Soekanto.1984. *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta. hlm 133.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>43</sup> Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>44</sup> Sedangkan menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>45</sup>

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya

---

<sup>43</sup> Satjipto Rahardjo.2000.*Ilmu hukum*.Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V. hlm. 53

<sup>44</sup>Philipus M. Hadjon.1987.*Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*. Surabaya:PT.Bina Ilmu.hlm.1-2

<sup>45</sup>Setiono.2004.*Rule of Law(Supremasi Hukum)*. Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. hlm.3

ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>46</sup> Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

## 2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *represif* (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

- a. Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
- b. Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

---

<sup>46</sup>Muchsin.2003.*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta; magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. hlm. 14

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum. Dari sekian banyak jenis dan macam perlindungan hukum, terdapat beberapa diantaranya yang cukup populer dan telah akrab di telinga kita, seperti perlindungan hukum terhadap konsumen. Perlindungan hukum terhadap konsumen ini telah diatur dalam Undang-Undang tentang Perlindungan Konsumen yang pengaturannya mencakup segala hal yang menjadi hak dan kewajiban antara produsen dan konsumen.

Selain itu, terdapat juga perlindungan hukum yang diberikan kepada hak atas kekayaan intelektual (HaKI). Pengaturan mengenai hak atas kekayaan intelektual meliputi, hak cipta dan hak atas kekayaan industri. Pengaturan mengenai hak atas kekayaan intelektual tersebut telah dituangkan dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten, Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2000 tentang Perlindungan Varietas Tanaman, dan lain sebagainya.

### **3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum**

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak

asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>47</sup> Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat. Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat.

Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan "*Rule of The Law*". Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan

---

<sup>47</sup> <http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>. diunduh pada Rabu 15 Januari 2020 pada pukul 16.30 WIB

terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

### **C. Tinjauan Umum Mekanisme Waktu Kerja Lembur Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Di dalam konsep teori perlindungan kerja lembur, meskipun para pihak sudah menyetujui adanya kegiatan lembur sesuai salah satu syarat pelaksanaannya yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat 1 ( satu ) huruf a, namun disini peraturan perundang-undangan tetap memberikan batasan kepada para pihak untuk melakukan kegiatan lembur tersebut. Ini dimaksudkan agar ada perlindungan terhadap pekerja yang notabene adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan yang berpotensi ada eksploitasi berlebihan dari para pengusaha yang mempekerjakan mereka terhadap sumber daya para pekerjanya. Potensi-potensi yang dianggap merugikan pekerja itulah yang coba untuk dibentengi oleh pemerintah melalui Undang-undang ketenagakerjaan dan sekaligus memberikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja atau buruh.

Dalam Undang-undang tersebut pada bab X, jam kerja normal atau standar diatur Pasal 77 ayat 2 ( dua ) yaitu :

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

Diluar teknis pelaksanaan tersebut disebut kerja lembur dimana pengusaha hanya dapat mempekerjakan pekerja atau buruh sesuai Pasal 78 ayat 1 (satu) huruf b yang berbunyi “Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak

3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu". Akan tetapi pengaturan waktu kerja pada pengaturan Pasal 77 ayat (2) tidak serta merta berlaku untuk semua bidang usaha. Ada beberapa sektor usaha yang secara yuridis diperbolehkan untuk menyimpangi substansi yang ada pasal tersebut. Ini dijelaskan pada bunyi Pasal 77 ayat 3 (tiga) Undang-undang ketenagakerjaan bahwa Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 ( dua ) tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.

Adapun yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan. Ini didasarkan pada Keputusan Menakertrans No.234 tahun 2003 dengan ratio penyebabnya adalah karena kondisi geografis dan jenis produk yang dihasilkan tidak dapat memenuhi pola seperti yang disyaratkan pada Undang- undang Ketenagakerjaan. Perbedaan pada jam kerja otomatis mempengaruhi pada perhitungan waktu kerja, waktu lembur waktu istirahat dan cuti<sup>48</sup>.

Dengan demikian, perlu benar-benar ditekankan dan dipahami bahwa penerapan pola kerja terhadap buruh atau tenaga kerja melebihi batas waktu maksimum yang diamanatkan oleh peraturan sebagaimana tersebut di atas haruslah digolongkan sebagai kerja lembur, Ada tatacara atau prosedur yang harus diikuti oleh para pengusaha apabila hendak melakukan permintaan lembur wajib. Peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah dengan wujud Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 mengatur mekanisme

---

<sup>48</sup> Much Nurachmad ST, M. Hum. *Cara menghitung upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pensiun*, Visimedia, Ciganjur Jagakarsa hlm.25

tersebut. Ada 2 (dua) hal pokok yang menjadi pedoman dalam menerapkan kerja lembur, yaitu pada ketentuan pasal 78 ayat 1 (satu) yakni:

- a. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan

Persetujuan buruh adalah salah satu syarat utama pemberlakuan kerja lembur kepada buruh. Setuju (*consensus*) adalah dasar dari adanya suatu perikatan. Tercermin dari pada Bab I buku ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata Bagian 1 Pasal 1233 yang berbunyi: “Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-undang“. Buruh mempunyai hak sebagai individu yang merdeka yang dijamin oleh konstitusi UUD 1945 untuk bebas memilih dan membuat perjanjian ataupun perjanjian kerja dalam bahasan skripsi ini dengan siapapun, termasuk dengan pengusaha. Perjanjian kerja adalah sebagai titik awal pelaksanaan kerja lembur oleh buruh.

Perjanjian kerja mencakup dengan kegiatan kerja lembur oleh pekerja yang ditandai dengan adanya surat perintah lembur tertulis (SPL) dari perusahaan kepada pekerja. Melalui penandatanganan atas surat perintah lembur ini maka ini berarti pekerja atau buruh yang bersangkutan sudah menyetujui untuk melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan pengusaha tersebut. Dibuat dalam bentuk daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur, berisi tanda tangan pengusaha dan pekerja yang bersangkutan untuk melakukan lembur. Kesepakatan dalam melakukan kerja lembur dapat juga dilakukan antara serikat buruh dan pengusaha. Bentuk perjanjian ini dinamakan sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian Kerja Bersama yang muncul akan menimbulkan suatu hubungan hukum tertentu yang mengikat para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja

dan pengusaha. Penandatanganan tersebut berimplikasi bahwa pekerja mempunyai kewajiban lebih lama untuk bekerja dan tidak dapat lagi mengingkari kewajiban itu karena secara yuridis seperti yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1338 yang berbunyi: “Semua persetujuan yang dibuat dengan Undang-undang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Ini berarti para pekerja terikat oleh suatu perikatan yang mereka buat sendiri dan merupakan suatu Undang-undang tersendiri bagi para pihak yang membuatnya asalkan perikatan itu sesuai dengan Undang-undang (tidak bertentangan dengan aturan-aturan yang telah ada) terlebih disini adalah pasal 1320 tentang syarat sahnya persetujuan atau perjanjian.

Adapun substansi yang dicantumkan dalam daftar tersebut adalah nama pekerja yang melakukan kerja lembur beserta lamanya waktu pelaksanaan kerja lembur. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pun telah diatur syarat sah adanya perjanjian kerja pada Pasal 52 ayat 1 (satu) yang berbunyi, Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- i) Kesepakatan kedua belah pihak
- ii) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- iii) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- iv) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku “

- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu

Meskipun syarat pertama kerja lembur yaitu adanya kesepakatan pengusaha dan buruh sudah tercapai dengan adanya penyetujuan dan ditandatangani oleh pekerja atau buruh dengan akibat bahwa pengusaha bisa

menerapkan kewajiban pembebanan kerja lembur akan tetapi bukan berarti para pengusaha bisa memberikan jam kerja lembur yang tidak terbatas kepada pekerja. Ada pembatasan Pengaturan pembatasan waktu kerja lembur ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada buruh agar tidak dirugikan kepentingannya oleh pengusaha. Terhadap pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan waktu lebih banyak dari ketentuan diatas, Djumialdji mengemukakan:

*“Dalam hal mana pada suatu waktu atau biasanya pada tiap-tiap waktu atau dalam masa yang tertentu ada pekerjaan yang bertimbun-timbun yang harus lekas diselesaikan, oleh dijalankan pekerjaan dengan menyimpang dari waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empatpuluh) jam seminggu akan tetap waktu kerja tidak boleh lebih dari 54 (lima puluh empat) jam seminggu “*

Akan tetapi sama seperti dengan kebijakan pengaturan waktu kerja pasal 77 ayat 2 (dua), pengaturan ini pun tidak bisa serta merta diaplikasikan dianggap sama. Ada pengecualian terhadap semua sektor usaha atau pekerjaan tertentu dan pengusaha berhak meminta waktu kerja lembur diluar peraturan maksimal. Ini sudah ditentukan oleh pemerintah lewat Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 78 ayat 3(tiga).

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu adalah sama seperti penjelasan pasal 77 ayat 3 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan. Namun disini sekali lagi pemerintah melalui peraturan perundang- undangannya tidak mengatur secara rinci berapa jam maksimal kerja lembur yang bisa dterapkan bagi

usaha-usaha tertentu. Pengaturan yang tertuang dalam Kepmen No. 234 Tahun 2003 hanya mengatur jam kerja dalam suatu periode masa kerja tertentu dan upah lembur pada jam-jam tertentu.

Lembur atau yang biasa disebut sebagai kerja lembur timbul setelah adanya consensus dari kedua belah pihak yaitu pengusaha dan buruh atau pekerja. Akan timbul hak dan kewajiban diantara para pihak, pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan dan pekerja atau buruh sebagai pihak yang dibebani kewajiban. Masing-masing harus mematuhi dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Ada pula kewajiban-kewajiban pengusaha apabila mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur. Perusahaan adalah berkewajiban untuk :

1) Membayar Upah Lembur

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menentukan “hubungan kerja adalah hubungan antara penguasaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Upah ditempatkan sebagai dasar kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan tepat pada waktunya karena para pekerja melakukan pekerjaan untuk pengusaha dan bukan bekerja untuk dirinya sendiri. Inilah sebab hubungan ini disebut hubungan kerja. Dan hubungan kerja yang mengharuskan pengusaha untuk membayar upah. Diatur dalam KUH Perdata pasal 1602 yang telah menentukan “Majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan”.

Upah adalah salah satu hal yang harus ada dan tertulis dalam perjanjian

kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja<sup>49</sup>.

Pemberian upah yang layak kepada buruh atau pekerja juga telah diatur dalam bidang Ketenagakerjaan. Dalam kerangka pengupahan nasional, Indonesia telah memiliki aturan dan perangkat pengupahan yang merupakan embrio bagi upah layak yang terdiri atas Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2005. Sedangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pengaturan Pasal 1 angka 30 disebutkan bahwa “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Penambahan jam kerja kepada pekerja atas dasar kebijakan perusahaan dan dengan persetujuan dari pekerja atau buruh maka membuat pengusaha sebagai pemberi kerja harus memberikan upah tambahan yang disebut upah lembur kepada pekerja sebagai pihak yang melaksanakan kerja lembur. Yang dimaksud

---

<sup>49</sup> Abdul Rachmad Budiono.1995.*Hukum Perburuhan di Indonesia*,Jakarta:Raja Grafindo Persada. hlm. 56

dengan upah lembur ialah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerjanya yang diperjanjikan atau pada hari istirahat minggu, atau pada hari besar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Adapun tata cara penghitungan upah lembur harus mengikuti tata cara sebagai berikut :

- a) Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- b) Cara menghitung upah satu jam adalah  $1/173$  kali upah dalam sebulan

Angka  $1/173$  merupakan angka yang telah pasti (*fix*) dimana telah ditetapkan pemerintah sebagai wujud kebijakan hukum publiknya terhadap bidang ketenagakerjaan. Ini lebih rinci diatur dalam Kepmenakertrans No. 102 tahun 2004. Berikut ini cara<sup>2</sup> menghitung upah lembur<sup>50</sup>:

- a) Jika upah pekerja dibayar secara harian maka penghitungannya menjadi seperti berikut:
  - i) Bagi pekerja yg bekerja 6 hari kerja dalam satu minggu maka upah satu hari dikalikan 25 ; dan
  - ii) Bagi pekerja yg bekerja 5 hari kerja dalam 1 minggu maka upah satu hari dikalikan 21.
- b) Jika upah dibayar berdasarkan satuan hasil maka, upah 1 (satu) bulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir.
- c) Dalam hal pekerja bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.
- d) Jika upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dasar penghitungan upah lembur adalah 100% dari upah.
- e) Jika upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap tetapi apabila jumlah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan upah, dasar perhitungan upah lembur adalah 75 % dari keseluruhan upah.
- f) Jika kerja lembur dilakukan saat hari kerja maka penghitungan

---

<sup>50</sup> Much Nurachmad ST, M. Hum. *Cara menghitung upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pension*, Visimedia, Ciganjur Jagakarsa hlm 27 - 32

upah lemburnya adalah sebagai berikut:

- i) Satu jam pertama dibayar upah sebesar satu setengah kali upah satujam.
  - ii) Setiap jam berikutnya dibayar upah 2 kali upah 1 jam.
- g) Jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja, 40 jam seminggu maka penghitungan upahnya sebagai berikut:
- i) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah dalam 1 (satu) jam, jam ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah 1 (satu) jam, serta jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar empat kali upah 1 (jam) ;dan
  - ii) Jika hari libu resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah 1 (satu) jam, jam ke 6 (enam) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke 7 (tujuh) serta ke 8 (delapan) dibayar 4 (empat) kali upah 1jam).
- h) Jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 jam seminggu, perhitungan upah kerja lembur untuk delapan jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah 1 (satu) jam, jam ke 9 (Sembilan) dibayar 3 (tiga) kali upah 1 (satu) jam dan jam ke 10 (sepuluh) serta jam ke 11 (sebelas) dibayar 4 (empat) kali upah satujam.

Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota. Salah satu pihak yang tidak dapat menerima penetapan dimaksud, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi. Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Kabupaten atau Kota dalam 1 (satu) Provinsi yang sama, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Ketenagakerjaan Provinsi. Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan di tingkat Provinsi, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja.

Apabila terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Provinsi, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Ketenagakerjaan Pusat. Namun ini tidak dapat diberlakukan bagi pekerja dengan tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang pekerjaannya tidak dibatasi waktu kerja. Berdasarkan pasal 4 ayat 2 (dua) dan ayat 3 (tiga) Kepmen 102/VI/2004 telah memberikan pengaturan-pengaturan yang melarang pemberian upah lembur kepada golongan jabatan tertentu dengan ratio legisnya dikarenakan pada pekerja dengan golongan-golongan tertentu telah mendapatkan insentif atau tunjangan atas jabatan dan pekerjaan mereka, seperti:

Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya

Dalam pelaksanaan kerja di hari biasa dilarang untuk mempekerjakan pekerja diluar batas kemampuannya dan dalam menerapkan kerja lembur pun juga diatur sama oleh pemerintah lewat peraturan perundang-undangan. Istirahat punjugamerupakan hak bagi setiap pekerja di saat melakukan aktivitasnya untuk bekerja untuk pengusaha. Dasar konstitusi kita UUD 1945 di dalam Pasal 28 Dmenyebutkan“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan kayak hubungan kerja “. Ini secara eksplisit dapat diterjemahkan bahwa selain mendapatkan Imbalan atau upah dari pekerjaan yang telah atau akan mereka lakukan, pekerja atau buruh juga berhak mendapat perlakuan yang adil dan layak yaitu tanpa diskriminasi dan layak sebagai manusia dimana manusia tidak bisa dieksploitasi secaraberlebihan.

Manusia sebagai makhluk yang merdeka yang dijamin oleh Negara

mempunyai sumber daya yang terbatas. Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap majikan yang hendak memeras tenaga, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja itu sendiri yang hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohainya<sup>51</sup>.

Waktu kerja sangat erat hubungannya dengan waktu istirahat. Waktu kerja selama tujuh jam sehari tidak boleh digunakan secara terus menerus. Setelah tenaga kerja melakukan pekerjaan secara terus menerus, harus diadakan waktu istirahat (waktu istirahat). Waktu istirahat ini sedikit-dikitnya harus setengah jam lamanya dan tidak termasuk 7 atau 6 jam tersebut diatas<sup>20</sup>. Didalam peraturan Undang Ketenagakerjaan pun juga diatur secara jelas dan sistematis mengenai jam waktuistirahat, tertuang pada Pasal 79 ayat 1 (satu) yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh. Tentang rincian waktu istirahat sebagaimana pada pasal 79 ayat 1 tersebut diatur dalam Pasal 79 ayat 2 (dua) huruf a dan b, yaitu :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja akan hari istirahat juga lebih dilindungi lagi oleh pemerintah melalui penjaminan upah saat menjalani hari istirahat. Ini terdapat dalam rumusan Pasal 84 yang menentukan setiap pekerja atau buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal

---

<sup>51</sup> Lanny Ramli.2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.hlm. 55

79 ayat 2 (dua) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh. Selain itu setiap pekan harus diadakan minimal satu hari istirahat. Hari istirahat mingguan ini tidak usah jatuh pada hari minggu (ahad). Kewajiban untuk memberikan istirahat dalam kegiatan kerja lembur apabila ada pada kondisi pekerjamelakukanlembur lebih dari 3 jam. Maka ini menganut prinsip pasal 79 ayat 2 (dua) dimana setelah 4 jam melakukan pekerjaan, maka berhak diberikan istirahat yang dimana itu tidak termasuk dalam jam kerja. Namun apabila jam kerja lembur tersebut kurang dari 3 jam, maka keadaannya menjadi tidak ada penambahan jam istirahat kepada pekerja.

- a) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, yang tidak boleh diganti dengan uang
- Berbicara tentang kesejahteraan maka dapat menilik dari Pasal 1

Undang-undang Ketenagakerjaan ayat 31 (tiga puluh satu), bahwa:

“Kesejahteraan Pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”

Sudah menjadi kebutuhan manusia untuk mempertahankan hidupnya dengan makan dan minum. Ini juga yang perlu diperhatikan oleh majikan terhadap majikan apabila mempekerjakan para pekerjanya, terlebih lagi saat pelaksanaan kerja lembur. Kerja lembur merupakan penyimpangan atau penambahan jam kerja dari jam atau hari yang seharusnya. Ini tentu berakibat akan mengancam kesehatan jasmani dan rohani dari pekerja. Hal-hal seperti ini yang rawan untuk

tidak diindahkan oleh pengusaha karena ini berarti ada penambahan biaya produksi perusahaan selain pemberian upah lembur yang tentunya lebih besar dari pada upah kerja hari biasa.

Pekerja pun mempunyai sumber daya yang terbatas yang tidak dapat digunakan secara terus menerus. Pemberian makanan dan minuman dalam jumlah tertentu didasarkan kepada perkiraan asupan gizi yang dibutuhkan selama masa kerja lembur selama 3 (tiga) jam atau lebih. Perlindungan akan kesejahteraan pekerja atau buruh sangat diperhatikan oleh pemerintah melalui pengaturan Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dan aturan-aturan dalam Undang-undang ini terlebih dalam Pasal 87 bagian Penjelasan menegaskan bahwa kewajiban untuk mengadakan pengaturan yang sistematis dalam sistem manajemen perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan, dimana lengkapnya penjelasan tersebut berisi sebagai berikut:

“Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif”.

#### **D. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan di Indonesia menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Bekerja adalah suatu wujud dari pemenuhan kebutuhan manusia. Hal tersebut dikarenakan manusia bertugas sebagai makhluk sosial yang memiliki akal

dan pikiran yang melebihi makhluk lain juga memiliki berbagai kebutuhan. Demi memenuhi kebutuhannya harus dilakukan banyak usaha dan bekerja, kebebasan untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak asasi seseorang sesuai ketentuan Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukan didalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

### **1. Tenaga Kerja dan Pengusaha**

Berdasarkan pasal 1 ayat 2 Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sesuai dengan pengertian pekerja diatas jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang disebut buruh/pekerja. Pada hakekatnya hukum ketenagakerjaan yang menimbulkan hubungan antara buruh dan pengusaha adalah tidak sama, meski secara yuridis buruh adalah orang yang bebas sesuai dengan prinsip negara kita (tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur, atau diperhamba).

Perbudakan, perdagangan manusia dan perhambaan serta segala yang berkaitan dengan itu dilarang. Namun demikian secara sosiologis tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain tenaganya itu, ia terpaksa

bekerja pada orang lain. Pengusaha inilah pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu. Untuk itu tujuan pokok dari hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam melakukan perlindungan hukum buruh. Undang-undang tersebut telah memutuskan mengenai istilah ketenagakerjaan yang mana segala sesuatu yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pemaknaan ini dapat dipahami bahwa yang diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan adalah segala yang berkaitan dengan Buruh/pekerja.

Buruh, pekerja, *worker*, *laborer* tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya merupakan manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapat balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja atau pengusaha. Sebenarnya istilah buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja yang rendah, hina, kasar dan lain sebagainya. Sedangkan tenaga kerja, pekerja ataupun karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi cenderung yang bekerja tidak memakai otot.

Menurut Aris Ananta dan Tjiptoherjanto (1990), Tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut. Dalam pengertian tersebut, yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau

ikut serta dalam menciptakan barang maupun jasa baik di dalam perusahaan maupun perorangan.<sup>52</sup>

Arti tenaga kerja lainnya datang dari Sumitro Djojohadikusumo bahwa sama orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja<sup>53</sup>. Tenaga kerja dapat diartikan juga sebagai keseluruhan penduduk yang memiliki potensial dapat menghasilkan barang dan jasa<sup>54</sup>. Menurut Lalu Husni menyimpulkan bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja bisa disebut pekerja/buruh. Sebelumnya pengertian tenaga kerja telah ada pada waktu Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja muncul. Alasan munculnya istilah buruh/pekerja disebabkan oleh pemerintah yang menghendaki agar istilah Buruh diganti dengan Pekerja. Karena itulah pada era orde baru istilah serikat buruh diganti menjadi serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak peduli terhadap aspirasi buruh.

Indonesia, Badan Pusat Statistik pada tahun sekitar 1970-an menentukan batas usia kerja bila seseorang berumur 10 tahun atau lebih. Semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja) batas usia kerja dirubah menjadi 15 tahun atau lebih, ini dilaksanakan karena dianjurkan oleh

---

<sup>52</sup> Aris Ananta.1990. *Liberalisasi ekspordan impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*. Pusat Penelitian Lembaga Demografi. FE UI.

<sup>53</sup>Djojohadikusumo, Sumitro.1987. *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: LP3ES. hlm. 34

<sup>54</sup> Ananta, Aris.1990.*Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja suatu Pemikiran Awal*.Pusat Lembaga Demografi:FE UI

## *International*

*Labour Organization* (ILO). BPS (Badan Pusat Statistik)<sup>55</sup> membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Hubungannya dengan pasar tenaga kerja perilaku penduduk dipisahkan menjadi 2 golongan, yaitu golongan aktif secara ekonomis dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaganya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaganya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*). Beberapa konsep ketenagakerjaan yang berlaku secara umum:

1. Tenaga Kerja (*manpower*) atau penduduk usia kerja (UK)  
Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berusia 15 tahun ke atas) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.
2. Angkatan Kerja (*labor force*)  
Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat, atau berusaha terlibat dalam kegiatan produksi barang dan jasa, maka yang merupakan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja (K) dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan (MP). Angkatan kerja yang masuk kategori bekerja apabila minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu lalu untuk

<sup>55</sup> Badan Pusat Statistik. 2019 Tersedia di [www.Bps.go.id](http://www.Bps.go.id) situs Resmi Badan Pusat Statistik

kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang kegiatan utamanya sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari pekerjaan dan belum bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu. Penjumlahan angka angkatan kerja dalam bahasa ekonomi disebut sebagai penawaran angkatan kerja (*labour supply*). Sedangkan penduduk yang berstatus sebagai pekerja atau tenaga kerja termasuk ke dalam sisi permintaan (*labour demand*).

3. Bukan Angkatan Kerja (*unlabour force*)  
Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia (15 tahun ke atas), namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Apabila seseorang yang sekolah, mereka bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja. Mereka yang tercatat lainnya jumlahnya tidak sedikit dan mungkin sebagian besar masuk ke dalam transisi antara sekolah untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau dalam kategori bukan angkatan kerja (BAK).
4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*labour force participation rate*)  
Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umur sebagai persentase penduduk dalam kelompok umur tersebut, yaitu membandingkan angkatan kerja dengan tenaga kerja.
5. Tingkat Pengangguran (*unemployment rate*)  
Tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja sedang aktif mencari pekerjaan, yaitu membandingkan jumlah orang yang mencari pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja.

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan (*demand*)

dan lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam masyarakat. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan perekonomian dan tingkat upah. Besar penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut, sedangkan besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Pada ekonomi klasik bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan meningkat ketika upah naik, sebaliknya permintaan tenaga kerja akan berkurang

ketika upah turun. Dari berbagai definisi tenaga kerja yang telah diuraikan, penulis dapat mengambil kesimpulan, bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah keseluruhan warga negara yang sudah mencapai batas minimal usia kerja serta sanggup melakukan kegiatan produksi baik barang maupun jasa , baik ada permintaan dari perusahaan maupun mandiri atau berwiraswata, baik yang sudah berkeja maupun belum bekerja.

Pengertian pengusaha/majikan yaitu sebagaimana halnya dengan buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Pada Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah Buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

1. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a,b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengertian istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.<sup>19</sup>

## **2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha**

Umumnya hak merupakan suatu yang harus diterima oleh seseorang tanopa ada persyaratan lain yang harus dipenuhi sehingga menimbulkan keyakinan untuk dipertahankan dan demikian seutuhnya. Dengan memperoleh hak, maka dapat digunakan untuk meningkatkan taraf hidup yang layak seseorang dan keluarganya. Dalam ini, pekerja yang telah secara gigih menyita tenaga dan pikirannya setelah melakukan pekerjaan berhak mendapatkan imbalan berupa upah. Meskipun terkadang upah yang didapat tidak mencukupi kebutuhan namun tugas sebagai tanggungjawab dan kewajiban untuk dilaksanakan sesuai yang diperjanjikan sebelumnya.

- a) Hak Pekerja/Buruh<sup>56</sup>
  - 1) Hak Menerima Upah

---

<sup>56</sup> Soedarjadi.2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta:Pustaka Yustisia.hlm.33

- 2) Hak Cuti Tahunan atau sakit
  - 3) Hak mendapatkan Upah walaupun Tidak bekerja
  - 4) Hak mendapatkan Tambahan Upah
  - 5) Hak Memperoleh Jaminan Sosial
  - 6) Hak Mendapatkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
  - 7) Hak Mendapatkan Perlindungan atas kekayaan
  - 8) Hak menerima Tunjangan hari raya
  - 9) Hak untuk membentuk organisasi Serikat Pekerja
  - 10) Hak untuk Kebebasan Berpendapat
  - 11) Hak mengajukan Tuntutan dan Perselisihan Hubungan Industrial
  - 12) Hak Mogok Kerja
- b) Kewajiban Pekerja
- 1) Melaksanakan Pekerjaan dengan baik
  - 2) Mematuhi Keputusan pada Aturan Perusahaan
  - 3) Menciptakan ketenangan kerja
- c) Hak Pengusaha
- 1) Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik
  - 2) Memberikan perintah yang layak
  - 3) Menempatkan dan Memindahkan pada posisi yang diinginkan
  - 4) Hak penolakan atas tuntutan pekerja
- d) Kewajiban pengusaha
- 1) Wajib lapor ketenagakerjaan
  - 2) Menyediakan pekerjaan
  - 3) Memberikan upah yang layak
  - 4) Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh
  - 5) Melaporkan kejadian kecelakaan kerja
  - 6) Memberikan uang pesangon

#### **E. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam**

Hukum Islam adalah sebuah hukum yang bersumber dari al-Qur'an dan sunnah Nabi, ia diyakini sebagai hukum yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dan bersifat universal, hukum Islam tersebut juga memiliki sifat yang elastik dengan beberapa penggerak<sup>57</sup> atau dasar-dasar pokok yang terus berlaku

---

<sup>57</sup> M. Hasbi ash-Shiddiqi.1986. *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*. Jakarta Bulan Bintang.hlm. 31.

seiring perkembangan dan perubahan zaman. Bekerja adalah hak setiap orang baik laki-laki maupun perempuan dengan tujuan untuk mencapai penghidupan yang lebih baik tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya. Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua itu sesuai dengan prinsip persamaan. Islam hanya mengenal pembagian pekerjaan menurut kemampuan fisik, kemampuan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh masing-masing manusia.

Dalam beberapa kajian tentang perburuhan terdapat dua istilah teknis dalam mendefinisikan, yaitu *fiqh al-ujrah* dan *fiqh al-Ummal*. Pembahasan persoalan yang berkaitan dengan masalah perburuhan lembaran dalam lembaran kitab-kitab fiqh dibahas dalam bab atau pasal tentang akad Ijarah yang masuk dalam kategori bidang *fiqh al-muamalah*. Sedangkan pengaturan tentang hak pemerintah dalam membuat regulasi berkaitan dengan masalah perburuhan dalam relasi antara buruh dan majikan pada umumnya dibahas pada bab siyasah maliyah pada kajian *fiqh al-siyasah*. Akad ijarah sebagai bagian dari kerjasama ekonomi dalam bidang jasa berangkat dari filosofi dasar bahwa manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya pasti memerlukan kehadiran atau bantuan orang lain. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dan mempunyai sifat ketergantungan pada orang lain (interdependensi). Manusia<sup>58</sup> membutuhkan orang lain dalam hal pemenuhan tempat tinggal, butuh pada binatang sebagai kendaraan dan angkutan yang semuanya itu melibatkan kerjasama dengan orang lain.

Kajian fiqh perburuhan mendasarkan pada klasifikasi *ijarah al-'ain* yang

---

<sup>58</sup> Sayyid Sabiq. *Fiqh Al-Sunnah*. Bandung: Daar al-Fikr. hlm. 18

objek transaksinya adalah pada jasa seseorang yang berkaitan skill/keahlian melakukan suatu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi seperti pekerjaan sebuah perusahaan. Persoalan yang krusial dalam kaitan dengan *ijarat a-'ain* (perburuhan) adalah persoalan upah (*al-ujrah*). Dalam *ijarah* persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh (*ajir*) dan majikan (*musta'jir*), baik berkaitan dengan besarnya maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dengan majikan.

Adapun berkaitan dengan pola relasi antara buruh dan majikan dalam hubungannya dengan kerja Rasulullah telah memberikan model yang sangat jelas melalui hadis beliau riwayat dari Abu Hurairah yaitu:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ( لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ  
وَكِسْوَتُهُ، وَلَا يُكَلَّفُ مِنْ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ ) رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya “ Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Hamba yang dimiliki wajib diberi makan dan pakaian, dan tidak dibebani pekerjaan kecuali yang ia mampu." (HR. Muslim)<sup>59</sup>

Berdasarkan pada pernyataan Rasulullah di atas, maka pola relasi buruh<sup>60</sup> dan majikan dapat dibangun beberapa prinsip. *Pertama* , posisi majikan

---

<sup>59</sup>Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani.2008.*Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj.Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah Lengkap Bulughul Maram. Jakarta: Pustaka Al-Hidayah. hlm. 202.

<sup>60</sup>Afzalur Rahman.1995.*Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dhana Bhakti Wakaf.hlm. 368-371.

didasarkan pada relasi persaudaraan yang seiman dengan model hubungan sebagai partner atau kolega. *Kedua*, buruh sebagai manusia yang ingin hidup secara layak, sehingga perlu diberi imbalan yang layak juga. *Ketiga*, tidak boleh member pekerjaan di luar kesanggupannya, baik berkait dengan kekuatan fisik ataupun waktunya. Ada tiga prinsip dasar yang dapat ditarik dari hadis di atas dalam kaitan dengan relasi buruh- majikan yaitu *al-musawah* (egaliter), *al-adalah* (keadilan), dan *al-insaniyah* (humanis). Kemudian berkait dengan bagaimana kepentingan buruh dalam memperoleh hak-haknya, pemerintah mempunyai kewajiban untuk merealisasikannya melalui otoritas politik yang dimiliki dengan membuat regulasi yang memihak dan menguntungkan semua pihak termasuk buruh. Dalam hukum Islam dikenal istilah *hisbah*<sup>61</sup> yaitu institusi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan pengawasan yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi seperti membuat kebijakan harga, gaji/upah dan melakukan pengawasan kemungkinan terjadinya paksaan, penipuan atau penghianatan terhadap perjanjian.

Islam dengan perangkat ajarannya yang mendasarkan pada hukum utamanya, yaitu al-Qur'an dan Hadis hadir di muka bumi ini sebagai rahmat untuk sekalian alam (*rahmatan lil'alamin*). Kodifikasi ajaran Islam memuat semua dimensi kehidupan manusia, baik hubungan manusia dengan Allah (*vertical*) maupun dalam hubungan manusia lainnya (*horizontal*). Baik hubungan vertical yang berdimensi sakral dan individual maupun hubungan horizontal yang provan dan komunal, keduanya dibingkai dalam sinaran Islam. Dalam Islam, kedua relasi

---

<sup>61</sup> Mustafa Edwin Nasution dkk.2006.*Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*.Jakarta: Kencana Pre nada Media Group.hlm.190.

di atas (*vertical-horizontal*) tidak ditempatkan secara dikotomik dan sekularistik, tetapi bersifat integralistik dengan menempatkan keduanya sebagai aktivitas dalam kerangka ketaatan kepada sang *al-Khaliq* yaitu Allah SWT.

Menurut K.H. Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijarah* (perjanjian sewa) dengan objek berupa tenaga kerja manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *mustakjir* tertentu tidak untuk *mustakjir* lain, dan ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *mustakjir* tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (jamaknya "*ujaraa*") dan pihak pemberi kerja (*mustakjir*)<sup>62</sup>. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda yang berbunyi :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ( أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

---

<sup>62</sup> Ahmad Azhar Basyir, t.t. *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, dan Syirkah*. Hlm.31.

Artinya “Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)<sup>63</sup>

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Berdasarkan pada ketentuan al-Quran dan Hadis Nabi di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa ada 4 (empat) unsur *esensialia* dari sebuah perjanjian kerja, yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan tertentu.
- b. Di bawah perintah orang lain.
- c. Dengan mendapatkan upah.
- d. Dalam jangka waktu tertentu.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Sarjan Belanda yaitu Prof. Mr. M.G. Rood. Beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan (*work*), maksudnya adalah harus ada pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 4 PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan bahwa: “upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.”
- b. Adanya unsur pelayanan (*service*). Bahwa dalam perjanjian kerja ada hubungan *subordinatif* , sehingga diharapkan memang pekerja menggunakan tenaganya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
- c. Adanya unsur waktu (*time*) Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Adanya unsur upah (*payment*) Upah adalah kontraprestasi yang akan diterima oleh pekerja, setelah melaksanakan perjanjian kerja dengan

---

<sup>63</sup> Shahih: [Shahiih Sunan Ibni Majah (no. 1980)], Sunan Ibni Majah (II/817, no. 2443)

sebaik-baiknya. Jadi berdasarkan hal-hal tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- i) Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri oleh pekerja.
- ii) Pekerja harus di bawah perintah orang lain.
- iii) Pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- iv) Pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan sebaliknya pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja dengan tepat waktu.

Untuk keabsahan dari perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang dijanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan *syara'*, berguna bagi individu maupun masyarakat.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.

Pada perjanjian kerja ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak pemberi kerja (*majikan/mustakjir*) dan pihak yang menerima kerja (*buruh/ajir*). Kemudian secara *fiqih* Islam terdapat dua kemungkinan bentuk perjanjian kerja, yaitu “*ajir khas*” dan “*ajir musytarok*”. *Ajir* dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja secara khusus untuk satu pihak *mustakjir*. Oleh karena itu, tidak dibenarkan kemudian ia bekerja pada orang lain dalam waktu selama ia masih terikat dalam perjanjian dengan para *mustakjirnya*, kecuali jika memang diizinkan. Unsur terpenting dari *ajir khas* adalah waktu dia harus bekerja.<sup>34</sup> Kemudian *ajir musytarok* (*ajir umum*) dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian secara hukum dia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah

pekerjaan dan hasilnya.

Mengenai penunjukan orang lain untuk melakukan pekerjaan mewakili pihak pekerja, dalam konteks Islam dibedakan menjadi dua macam, yaitu dalam hasil perjanjian kerja yang dibuat itu bersifat *ajir khas*, maka seorang pekerja tidak boleh menyerahkan pekerjaan kepada orang lain karena perjanjian itu memang tertuju kepada prestasi pekerja (*ajir*) sendiri. Sedangkan dalam hal perjanjian kerja yang dibuat itu bersifat *ajir musytarok*, apabila dalam perjanjian tidak terdapat syarat bahwa pekerjaan dimaksud harus dilakukan sendiri oleh *ajir* yang bersangkutan, ia dapat mewakilkan pekerjaannya kepada orang lain atas tanggung jawabnya. Hal ini terjadi karena yang menjadi obyek dalam perjanjian ini adalah pekerjaan yang dimaksud.

Praktis dalam sebuah perjanjian kerja terdapat hubungan *subordinatif* antara buruh dan majikan, sehingga ada kecenderungan bahwa buruh tidak memiliki *bargaining power* yang seimbang terhadap pekerja, sehingga seringkali buruh seringkali dirugikan. Dengan kondisi seperti tersebut, maka pemerintah turut campur dalam hubungan perburuhan dan mengaturnya dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **F. Adidas Employment Guideline**

Berbicara mengenai adidas, brand ternama dunia tersebut memiliki standar panduan kebijakan pabrik perusahaan seperti yang dapat dilihat dalam kutipan berikut:

“The core standards are set forth below<sup>64</sup>”:

---

<sup>64</sup> Adidas employment guidelines

1. *Forced Labor. The contractor does not use forced labor in any form prison, indentured, bonded or otherwise.*
2. *Child Labor. The contractor does not employ any person below the age of 18 to produce footwear. The contractor does not employ any person below the age of 16 to produce apparel, accessories or equipment. If at the time Adidas production begins, the contractor employs people of the legal working age who are at least 15, that employment may continue, but the contractor will not hire any person going forward who is younger than the Adidas or legal age limit, whichever is higher. To further ensure these age standards are complied with, the contractor does not use any form of homework for Adidas production.*
3. *Compensation. The contractor provides each employee at least the minimum wage, or the prevailing industry wage, whichever is higher; provides each employee a clear, written accounting for every pay period; and does not deduct from employee pay for disciplinary infractions.*
4. *Benefits. The contractor provides each employee all legally mandated benefits*
5. *Hours of Work/Overtime. The contractor complies with legally mandated work hours; uses overtime only when each employee is fully compensated according to local law; informs each employee at the time of hiring if mandatory overtime is a condition of employment; and on a regularly scheduled basis provides one day off in seven, and requires no more than 60 hours of work per week on a regularly scheduled basis, or complies with local limits if they are lower.*
6. *Environment, Safety and Health (ES&H). From suppliers to factories to distributors and to retailers, Adidas considers every member of our supply chain as partners in our business. As such, we've worked with our Asian partners to achieve specific environmental, health and safety goals, beginning with a program called MESH (Management of Environment, Safety and Health)."*

Pada kutipan di atas dapat dilihat dengan pasti bahwa Adidas membuat kesepakatan yang ideal mengenai buruhnya. Adidas tidak akan mempekerjakan buruh di bawah umur, akan memberikan upah yang layak, memberikan banyak keuntungan bagi buruh, dan memberikan semua hak buruh setiap kali lembur. Peraturan di atas dilengkapi juga dengan panduan kebijakan Adidas, yaitu: Karyawan tidak bekerja lebih dari 60 jam per

minggu, atau jam kerja reguler dan lembur yang diperbolehkan oleh undang-undang di negara produsen, pilih yang paling sedikit. Jam kerja lembur disetujui oleh kedua belah pihak dan mendapatkan kompensasi dengan bayaran premium. Karyawan berhak atas minimal 24 jam istirahat secara berturut-turut untuk setiap periode tujuh hari.

Pada tahun 1919, Konvensi ILO tentang Jam Kerja [Industri] (*ILO Hours of Work [Industry] Convention*) 1919 membuat standar kerja per minggu 48 jam. Dua tahun kemudian, Konvensi Waktu Istirahat Mingguan [Industri] (*Weekly Rest [Industry] Convention*) 1921 membuat ketentuan minimum waktu istirahat per minggu untuk semua pekerja adalah 1 hari penuh. Sejak itu, di banyak negara di mana adidas Group menjalankan bisnis, sesuai hukum rata-rata jam kerja per minggu telah dikurangi menjadi 40 jam. Undang-undang yang mengatur jam kerja lembur dan kerja dengan giliran telah diperkenalkan pada tingkat lokal untuk menegaskan perlindungan yang benar bagi kesehatan dan produktivitas para karyawan.

Konsep dasar tentang menyeimbangkan jam kerja karyawan dengan waktu pribadi dan waktu luang yang cukup melalui hari-hari istirahat dan cuti dengan upah yang dibayar ditegaskan di beberapa dokumen dasar PBB tentang hak asasi manusia. Hak Asasi Manusia yang paling mendasar melampaui perbatasan-perbatasan nasional dan budaya. *The Workplace Standards* yang berdasarkan persetujuan-persetujuan yang telah didukung oleh komunitas internasional diterapkan untuk melindungi dan mendukung hak manusia dalam bekerja, tanpa memandang kebangsaan atau budaya

mereka. Pada saat yang sama, Prinsip Dasar dari *the Workplace Standards* menghormati peraturan perundang-undangan setempat yang harus diperhatikan mitra kami dalam menjalankan operasi bisnisnya.

Konsep hukum pada umumnya mengatakan bahwa hak berjalan bersama dengan kewajiban. Di bawah *Workplace Standards*, ini berarti bahwa para mitra bisnis yang menikmati keuntungan bisnis komparatif atau menikmati hak-hak mereka sesuai hukum harus memperhatikan kewajiban-kewajiban mereka menurut hukum. Misalnya, dalam kaitannya dengan pekerjaan, keuntungan biaya pekerja yang rendah harus diikuti dengan kewajiban untuk melindungi dan membangun angkatan kerja tersebut. Negara-negara yang berbisnis dengan adidas Group telah membuat struktur hukum, lembaga pembuat undang-undang dan berbagai macam undang-undang. Ini semua penting untuk melindungi dan membangun sumber daya manusia dari negara tersebut, dan juga mengatur kegiatan-kegiatan investasi bisnis lokal dan asing. Maka, para mitra kami berkewajiban untuk mengikuti undang-undang dan peraturan setempat.

Di bawah Program SEA, terdapat hubungan langsung antara sukses secara komersial dan dukungan untuk institusi-institusi lokal yang membantu para mitra bisnis. Institusi-institusi lokal termasuk para pemangku kepentingan kami seperti departemen pemerintah dan otoritas lokal, lembaga pembuat undang-undang, organisasi sosial dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), kelompok konsumen, dan asosiasi industri swasta. Pertumbuhan adidas Group dan para mitra kami dihubungkan secara

langsung dengan pembangunan ekonomi dan masyarakat di tempat pilihan kami menjalankan bisnis. Hal ini merupakan dasar dari tanggung jawab sosial korporasi. Dalam pengertian ini, kepatuhan pada undang-undang setempat merupakan hal yang fundamental. Menghormati dan patuh pada sistem dan institusi dari negara-negara tersebut yang berbisnis dengan kami bukan hanya merupakan Prinsip Umum dari Patokan Tempat kerja saja, tetapi juga merupakan hal yang paling baik dari segi kepentingan komersial mitra bisnis adidas.

Seperti yang dinyatakan diatas, adidas Group *Workplace Standards* berlandaskan hukum internasional dan membentuk satu set standar khusus bagi perusahaan yang harus dipatuhi oleh para mitra bisnis kami. Pada saat yang sama, *the Workplace Standards* harus dengan seksama mematuhi hukum dan peraturan setempat. Dalam kasus yang jarang terjadi yang mana terjadi pertentangan antara Standar Kerja dan perundang-undangan setempat, para mitra bisnis harus menerapkan standar yang lebih tinggi.



### **BAB III**

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Profil PT Hwaseung Indonesia**

Adidas merupakan brand ternama yang menghasilkan produk sepatu dan perlengkapan olahraga ternama dunia yaitu adidas. Adidas menyerahkan semua pengerjaan produksinya ke pihak ketiga termasuk Indonesia. Adidas AG, juga dikenal sebagai adidas, adalah sebuah perusahaan sepatu Jerman. Perusahaan ini dinamakan atas pendirinya, Adolf (Adi) Dassler, yang mulai memproduksi sepatu pada 1920-an di Herzogenaurach dekat Nuremberg. Rancangan baju dan sepatu perusahaan ini biasanya termasuk tiga strip paralel dengan warna yang sama, dan

motif yang sama digunakan sebagai logo resmi adidas. Adidas adalah perusahaan pakaian olahraga terbesar di Eropa dan kedua terbesar di dunia setelah Adidas. Rudolf Dassler, adik Adi, mendirikan perusahaan saingan, Puma. Pada Agustus 2005, adidas mengakuisi rivalnya, Reebok, dalam upaya memperketat persaingan dengan Adidas.

Selama 68 tahun lamanya grup Adidas telah menjadi bagian dari dunia olahraga di segala bidangnya dengan menawarkan sepatu, pakaian serta beragam aksesoris pelengkap olahraga yang bernilai seni pada setiap produknya. Sekarang, grup Adidas telah mengglobalisasi dan menguasai di bidang industri produk olahraga dan menawarkan portfolio yang begitu luas dari segi produk di seluruh dunia. Strategi grup Adidas sangatlah simpel: memperkuat brand secara terus menerus dan mengimprovisasi posisi kompetitif serta keuangan mereka. Aktivitas perusahaan dan lebih dari 150 cabangnya dipantau langsung oleh pemimpin grup di Herzogenaurach, Jerman.

Juga ada pendapat, bahwa sebetulnya Adidas adalah sebuah singkatan dari sebuah kalimat, yaitu "*All day I dream about sports*" (Tiap hari aku bermimpi tentang olahraga). Pendapat ini disetujui banyak orang mengingat bila tiap huruf pertama dari kata yang terkandung dalam kalimat diambil lalu disusun, akan membentuk kata Adidas, dan juga maknanya yang mendukung semangat olahraga.

Pada dekade 90-an terutama di AS dan Eropa berkembang pikiran bahwa generasi muda cenderung menghindari apapun yang orang tua mereka pakai, termasuk dalam urusan sepatu. Mereka menghindari pemakaian adidas dan

reebok, yang dulu dipakai oleh orang tua mereka. Sehingga barang-barang produksi adidas yang sudah berumur 20 tahun-pun tiba-tiba menjadi barang koleksi yang mahal harganya dan dicari-cari oleh banyak orang. Hal ini pun dimanfaatkan oleh adidas untuk memproduksi dan mengeluarkan kembali (*re-issue*) beberapa model sepatu populernya (seperti adidas rom, rekord, athen, dublin, dll).

Hal ini mengangkat status adidas itu sendiri, dari sekedar produk olahraga menjadi semacam lambang gaya hidup yang baru. Saat ini, Adidas memiliki tiga brand anak: The Originals Adidas-yang dikenal sebagai *Heritage Line*, *Adidas Performance*- Produk untuk atlit kelas atas, dan *Adidas Y-3* yang merupakan kolaborasi dari olahraga dan fashion dengan desainer Yohji Yamamoto. Pada bulan November 2010, adidas Grup meluncurkan rencana bisnis strategis 2015 yang bernama "Route 2015". Rencana ini merupakan rencana yang paling komprehensif yang pernah dibuat yakni menggabungkan semua merek, cabang penjualan, dan fungsi Grup secara global. Tak berhenti sampai di sana, pada tanggal 3 November 2011, perusahaan kembali mengakuisisi *Five Ten* yang merupakan pelopor merek dalam pasaran luar untuk olahraga luar ruangan. Adidas tidak pernah berhenti memberikan terobosan terbaru untuk produknya. Pada tahun 2013 adidas mengeluarkan produk terbarunya yang revolusioner. Produk tersebut kemudian diberi nama Energy Boost yang menggunakan teknologi bantalan yang menyediakan pengembalian energi tertinggi dalam berlari. Produk ini sangat inovatif khusus buatan adidas untuk memanjakan konsumennya.

Negara Indonesia yang Menjadi Tempat Pendistribusian Sepatu Adidas. Banyak perusahaan mitra *Adidas di Indonesia* yang terletak diberbagai daerah di pulau jawa dan sumatera seperti di Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah bernama PT Hwaseung Indonesia. Kota-kota di Indonesia bisa dibilang adalah kota metropolitan yang menjadi tempat berkumpulnya masyarakat di daerah sekitar dari masing-masing kota. Misalnya saja, Adidas di Jakarta mewakili daerah-daerah sekitarnya seperti Bogor, Tangerang, Bekasi dan lain-lain. Sedangkan untuk Adidas Surabaya mewakili kota-kota lain di Jawa Timur seperti Malang, Madiun, Kediri, Sidoarjo, Jember dan sebagainya. Ini tentu akan sangat membantu pemasaran Adidas, bahkan bisa juga membidik pasar luar negeri.

PT. Hwaseung Indonesia adalah perusahaan manufaktur sepatu Indonesia, saat ini memproduksi sepatu dengan merk dagang Adidas, didirikan pada 19 April 2016 di Jalan Krasak-Banyuputih RT 09 RW 03 Desa Banyuputih Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Produksi PT. Hwaseung Indonesia diekspor ke berbagai belahan dunia Amerika, Eropa dan Asia. Dengan jumlah karyawan 15.000-16.000 saat ini mampu memproduksi 2.500.000-3.000.000 pasang sepatu per bulan. Perusahaan tersebut bekerja secara profesional dengan berpedoman pada Standar Kerja dunia saat ini ISO : 14001 dan OHSAS 18001 untuk mempertahankan kinerja yang baik di bidang lingkungan, keselamatan dan kesehatan Kerja, dan ISO : 9001 untuk menjamin mutu dan kualitas sepatu yang diproduksi. Sebagai wujud kepedulian untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan kompetensi para pekerja, kami

secara rutin mengadakan dan memberikan serangkaian program pelatihan internal maupun eksternal.

Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan menjadi perusahaan manufacturing sepatu nomor 1 di dunia, secara nyata membangun visi dan misi untuk mewujudkan cita-cita dan sebagai pondasi untuk melangkah ke depan.

Visi :

Visi Menjadi pemasok yang terdepan dibidang kualitas dan kecepatan pemasaran.

Misi :

Misi Selalu melakukan inovasi terhadap rantai pasokan material/hubungan/ME untuk menjadi supplier nomor 1.

Pencapaian visi dan misi yang sudah ditetapkan, maka diperlukan adanya suatu struktur organisasi pada PT Hwaseung Indonesia yang efisien dan baik. Struktur organisasi perusahaan menggambarkan suatu hubungan antara fungsi dan posisi bagian-bagian yang ada dalam suatu perusahaan dimana struktur ini merinci pembagian tugas dan tanggungjawab, wewenang dan menunjukkan bagaimana fungsi dan kegiatan yang berbeda tersebut dikoordinasikan dan bekerjasama sehingga semua kegiatan dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik untuk memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **B. Pengaturan Perlindungan Hukum Waktu Kerja Lembur menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Di dalam konsep teori perlindungan kerja lembur, meskipun para pihak

sudah menyepakati adanya kegiatan lembur sesuai salah satu syarat pelaksanaannya yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat 1 ( satu ) huruf a, namun disini peraturan perundang-undangan tetap memberikan batasan kepada para pihak untuk melakukan kegiatan lembur tersebut. Ini dimaksudkan agar ada perlindungan terhadap pekerja yang notabene adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan yang berpotensi ada eksploitasi berlebihan dari para pengusaha yang mempekerjakan mereka terhadap sumber daya para pekerjanya. Potensi-potensi yang dianggap merugikan pekerja itulah yang coba untuk dibentengi oleh pemerintah melalui Undang-undang ketenagakerjaan dan sekaligus memberikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja atau buruh.

Dalam Undang-undang tersebut pada bab X, jam kerja normal atau standar diatur Pasal 77 ayat 2 ( dua ) yaitu :

- 3) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 4) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Diluar teknis pelaksanaan tersebut disebut kerja lembur dimana pengusaha hanya dapat mempekerjakan pekerja atau buruh sesuai Pasal 78 ayat 1 (satu) huruf b yang berbunyi “Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”. Akan tetapi pengaturan waktu kerja pada pengaturan Pasal 77 ayat (2) tidak serta merta berlaku untuk semua bidang usaha. Ada beberapa sektor usaha yang secara yuridis diperbolehkan untuk menyimpangi substansi yang ada pasal tersebut. Ini dijelaskan pada bunyi Pasal 77 ayat 3 (tiga) Undang-undang ketenagakerjaan bahwa Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 ( dua ) tidak

berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.

Adapun yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan. Ini didasarkan pada Keputusan Menakertrans No.234 tahun 2003 dengan ratio penyebabnya adalah karena kondisi geografis dan jenis produk yang dihasilkan tidak dapat memenuhi pola seperti yang disyaratkan pada Undang- undang Ketenagakerjaan. Perbedaan pada jam kerja otomatis mempengaruhi pada perhitungan waktu kerja, waktu lembur, waktu istirahat dan cuti<sup>65</sup>.

Dengan demikian, perlu benar-benar ditekankan dan dipahami bahwa penerapan pola kerja terhadap buruh atau tenaga kerja melebihi batas waktu maksimum yang diamanatkan oleh peraturan sebagaimana tersebut di atas haruslah digolongkan sebagai kerja lembur. Ada tata cara atau prosedur yang harus diikuti oleh para pengusaha apabila hendak melakukan permintaan lembur wajib. Peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah dengan wujud Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 mengatur mekanisme tersebut. Ada 2 (dua) hal pokok yang menjadi pedoman dalam menerapkan kerja lembur, yaitu pada ketentuan pasal 78 ayat 1 (satu) yakni:

- a. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan

Persetujuan buruh adalah salah satu syarat utama pemberlakuan kerja lembur kepada buruh. Setuju (*consensus*) adalah dasar dari adanya suatu perikatan. Tercermin dari pada Bab I buku ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata

---

<sup>65</sup> Much Nurachmad ST, M. Hum. *Cara menghitung upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pensiun*, Visimedia, Ciganjur Jagakarsa hlm.25

Bagian 1 Pasal 1233 yang berbunyi: “Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-undang“. Buruh mempunyai hak sebagai individu yang merdeka yang dijamin oleh konstitusi UUD 1945 untuk bebas memilih dan membuat perjanjian ataupun perjanjian kerja dalam bahasan skripsi ini dengan siapapun, termasuk dengan pengusaha. Perjanjian kerja adalah sebagai titik awal pelaksanaan kerja lembur oleh buruh.

Perjanjian kerja mencakup dengan kegiatan kerja lembur oleh pekerja yang ditandai dengan adanya surat perintah lembur tertulis (SPL) dari perusahaan kepada pekerja. Melalui penandatanganan atas surat perintah lembur ini maka ini berarti pekerja atau buruh yang bersangkutan sudah menyetujui untuk melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan pengusaha tersebut. Dibuat dalam bentuk daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur, berisi tanda tangan pengusaha dan pekerja yang bersangkutan untuk melakukan lembur. Kesepakatan dalam melakukan kerja lembur dapat juga dilakukan antara serikat buruh dan pengusaha. Bentuk perjanjian ini dinamakan sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian Kerja Bersama yang muncul akan menimbulkan suatu hubungan hukum tertentu yang mengikat para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja dan pengusaha. Penandatanganan tersebut berimplikasi bahwa pekerja mempunyai kewajiban lebih lama untuk bekerja dan tidak dapat lagi mengingkari kewajiban itu karena secara yuridis seperti yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1338 yang berbunyi : “Semua persetujuan yang dibuat dengan Undang-undang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya“. Ini berarti para pekerja terikat oleh suatu perikatan yang

mereka buat sendiri dan merupakan suatu Undang-undang tersendiri bagi para pihak yang membuatnya asalkan perikatan itu sesuai dengan Undang-undang (tidak bertentangan dengan aturan-aturan yang telah ada) terlebih disini adalah pasal 1320 tentang syarat sahnya persetujuan atau perjanjian.

Adapun substansi yang dicantumkan dalam daftar tersebut adalah nama pekerja yang melakukan kerja lembur beserta lamanya waktu pelaksanaan kerja lembur. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pun telah diatur syarat sah adanya perjanjian kerja pada Pasal 52 ayat 1 (satu) yang berbunyi, Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- i) Kesepakatan kedua belah pihak
  - ii) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - iii) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
  - iv) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku “
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu

Meskipun syarat pertama kerja lembur yaitu adanya kesepakatan pengusaha dan buruh sudah tercapai dengan adanya persetujuan dan ditandatangani oleh pekerja atau buruh dengan akibat bahwa pengusaha bisa menerapkan kewajiban pembebanan kerja lembur akan tetapi bukan berarti para pengusaha bisa memberikan jam kerja lembur yang tidak terbatas kepada pekerja. Ada pembatasan Pengaturan pembatasan waktu kerja lembur ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada buruh agar tidak dirugikan kepentingannya oleh pengusaha. Terhadap pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan waktu lebih banyak dari ketentuan diatas, Djumialdji

mengemukakan:

*“Dalam hal mana pada suatu waktu atau biasanya pada tiap-tiap waktu atau dalam masa yang tertentu ada pekerjaan yang bertimbulan-timbulan yang harus lekas diselesaikan, oleh dijalankan pekerjaan dengan menyimpang dari waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empatpuluh) jam seminggu akan tetap waktu kerja tidak boleh lebih dari 54 (lima puluh empat) jam seminggu “*

Akan tetapi sama seperti dengan kebijakan pengaturan waktu kerja pasal 77 ayat 2 (dua), pengaturan ini pun tidak bisa serta merta diaplikasikan dianggap sama. Ada pengecualian terhadap semua sektor usaha atau pekerjaan tertentu dan pengusaha berhak meminta waktu kerja lembur diluar peraturan maksimal. Ini sudah ditentukan oleh pemerintah lewat Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 78 ayat 3(tiga).

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu adalah sama seperti penjelasan pasal 77 ayat 3 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan. Namun disini sekali lagi pemerintah melalui peraturan perundang- undangannya tidak mengatur secara rinci berapa jam maksimal kerja lembur yang bisa diterapkan bagi usaha-usaha tertentu. Pengaturan yang tertuang dalam Kepmen No. 234 Tahun 2003 hanya mengatur jam kerja dalam suatu periode masa kerja tertentu dan upah lembur pada jam-jam tertentu.

Lembur atau yang biasa disebut sebagai kerja lembur timbul setelah adanya consensus dari kedua belah pihak yaitu pengusaha dan buruh atau pekerja. Akan timbul hak dan kewajiban diantara para pihak, pengusaha sebagai pihak

yang mempekerjakan dan pekerja atau buruh sebagai pihak yang dibebani kewajiban. Masing-masing harus mematuhi dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Ada pula kewajiban-kewajiban pengusaha apabila mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur. Perusahaan adalah berkewajiban untuk :

## 2) Membayar Upah Lembur

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menentukan “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Upah ditempatkan sebagai dasar kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan tepat pada waktunya karena para pekerja melakukan pekerjaan untuk pengusaha dan bukan bekerja untuk dirinya sendiri. Inilah sebab hubungan ini disebut hubungan kerja. Dan hubungan kerja yang mengharuskan pengusaha untuk membayar upah. Diatur dalam KUH Perdata pasal 1602 yang telah menentukan “Pengusaha wajib membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan”.

Upah adalah salah satu hal yang harus ada dan tertulis dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang- undang Ketenagakerjaan. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang- undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja

antara pengusaha dengan tenaga kerja<sup>66</sup>.

Pemberian upah yang layak kepada buruh atau pekerja juga telah diatur dalam bidang Ketenagakerjaan. Dalam kerangka pengupahan nasional, Indonesia telah memiliki aturan dan perangkat pengupahan yang merupakan embrio bagi upah layak yang terdiri atas Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2005. Sedangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pengaturan Pasal 1 angka 30 disebutkan bahwa “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Penambahan jam kerja kepada pekerja atas dasar kebijakan perusahaan dan dengan persetujuan dari pekerja atau buruh maka membuat pengusaha sebagai pemberi kerja harus memberikan upah tambahan yang disebut upah lembur kepada pekerja sebagai pihak yang melaksanakan kerja lembur. Yang dimaksud dengan upah lembur ialah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerjanya yang diperjanjikan atau pada hari istirahat minggu, atau pada hari besar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Adapun tata cara penghitungan upah lembur harus mengikuti tata cara sebagai

---

<sup>66</sup> Abdul Rachmad Budiono.1995.*Hukum Perburuhan di Indonesia*,Jakarta:Raja Grafindo Persada. hlm. 56

berikut :

- c) Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- d) Cara menghitung upah satu jam adalah 1/173 kali upah dalam sebulan

Angka 1/173 merupakan angka yang telah pasti (*fix*) dimana telah ditetapkan pemerintah sebagai wujud kebijakan hukum publiknya terhadap bidang ketenagakerjaan. Ini lebih rinci diatur dalam Kepmenakertrans No. 102 tahun 2004. Berikut ini cara<sup>2</sup> menghitung upah lembur<sup>67</sup>:

- a) Jika upah pekerja dibayar secara harian maka penghitungannya menjadi seperti berikut:
  - i) Bagi pekerja yg bekerja 6 hari kerja dalam satu minggu maka upah satu hari dikalikan 25 ; dan
  - ii) Bagi pekerja yg bekerja 5 hari kerja dalam 1 minggu maka upah satu hari dikalikan 21.
- b) Jika upah dibayar berdasarkan satuan hasil maka, upah 1 (satu) bulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir.
- c) Dalam hal pekerja bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.
- d) Jika upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dasar penghitungan upah lembur adalah 100% dari upah.
- e) Jika upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap tetapi apabila jumlah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan upah, dasar perhitungan upah lembur adalah 75 % dari keseluruhan upah.
- f) Jika kerja lembur dilakukan saat hari kerja maka penghitungan upah lemburnya adalah sebagai berikut:
  - i) Satu jam pertama dibayar upah sebesar satu setengah kali upah satu jam.
  - ii) Setiap jam berikutnya dibayar upah 2 kali upah 1 jam.
- g) Jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja, 40 jam seminggu maka penghitungan upahnya sebagai berikut:
  - i) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah dalam 1 (satu) jam, jam ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah 1 (satu) jam, serta

---

<sup>67</sup> Much Nurachmad ST, M. Hum. *Cara menghitung upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pension*, Visimedia, Ciganjur Jagakarsa hlm 27 - 32

- jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar empat kali upah 1 (jam) ;dan
- ii) Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah 1 (satu) jam, jam ke 6 (enam) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke 7 (tujuh) serta ke 8 (delapan) dibayar 4 (empat) kali upah 1jam).
  - h) Jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 jam seminggu, perhitungan upah kerja lembur untuk delapan jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah 1 (satu) jam, jam ke 9 (Sembilan) dibayar 3 (tiga) kali upah 1 (satu) jam dan jam ke 10 (sepuluh) serta jam ke 11 (sebelas) dibayar 4 (empat) kali upah satu jam.

Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota. Salah satu pihak yang tidak dapat menerima penetapan dimaksud, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi. Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Kabupaten atau Kota dalam 1 (satu) Provinsi yang sama, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Ketenagakerjaan Provinsi. Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan di tingkat Provinsi, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas Ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja.

Apabila terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Provinsi, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Ketenagakerjaan Pusat. Namun ini tidak dapat diberlakukan bagi pekerja dengan tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang

pekerjaanya tidak dibatasi waktu kerja. Berdasarkan pasal 4 ayat 2 (dua) dan ayat 3 (tiga) Kepmen 102/VI/2004 telah memberikan pengaturan-pengaturan yang melarang pemberia upah lembur kepada golongan jabatan tertentu dengan ratio legisnya dikarenakan pada pekerja dengan golongan-golongan tertentu telah mendapatkan insentif atau tunjangan atas jabatan dan pekerjaan mereka, seperti:

Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya

Dalam pelaksanaan kerja di hari biasa dilarang untuk mempekerjakan pekerja diluar batas kemampuannya dan dalam menerapkan kerja lembur pun juga diatur sama oleh pemerintah lewat peraturan perundang-undangan. Istirahat punjugamerupakan hak bagi setiap pekerja di saat melakukan aktivitasnya untuk bekerja untuk pengusaha. Dasar konstitusi kita UUD 1945 di dalam Pasal 28 Dmenyebutkan“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan kayak hubungan kerja “. Ini secara eksplisit dapat diterjemahkan bahwa selain mendapatkan Imbalan atau upah dari pekerjaan yang telah atau akan mereka lakukan, pekerja atau buruh juga berhak mendapat perlakuan yang adil dan layak yaitu tanpa diskriminasi dan layak sebagai manusia diamana manusia tidak bisa dieksploitasi secaraberlebihan.

Manusia sebagai makhluk yang merdeka yang dijamin oleh Negara mempunyai sumber daya yang terbatas. Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap Pengusaha yang hendak memeras tenaga, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja itu sendiri yang hendak memboroskan tenaganya

dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohainya<sup>68</sup>.

Waktu kerja sangat erat hubungannya dengan waktu istirahat. Waktu kerja selama tujuh jam sehari tidak boleh digunakan secara terus menerus. Setelah tenaga kerja melakukan pekerjaan secara terus menerus, harus diadakan waktu istirahat (waktu istirahat). Waktu istirahat ini sedikit-dikitnya harus setengah jam lamanya dan tidak termasuk 7 atau 6 jam tersebut diatas<sup>20</sup>. Didalam peraturan Undang Ketenagakerjaan pun juga diatur secara jelas dan sistematis mengenai jam waktuistirahat, tertuang pada Pasal 79 ayat 1 (satu) yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh. Tentang rincian waktu istirahat sebagaimana pada pasal 79 ayat 1 tersebut diatur dalam Pasal 79 ayat 2 (dua) huruf a dan b, yaitu :

- c. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- d. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja akan hari istirahat juga lebih dilindungi lagi oleh pemerintah melalui penjaminan upah saat menjalani hari istirahat. Ini terdapat dalam rumusan Pasal 84 yang menentukan setiap pekerja atau buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat 2 (dua) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh. Selain itu setiap pekan harus diadakan minimal satu hari istirahat. Hari istirahat mingguan ini tidak usah jatuh pada hari minggu (ahad).Kewajiban untuk memberikan istirahat dalam kegiatan kerja lembur apabila ada pada kondisi

---

<sup>68</sup> Lanny Ramli.2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.hlm. 55

pekerjamelakukan lembur lebih dari 3 jam. Maka ini menganut prinsip pasal 79 ayat 2 (dua) dimana setelah 4 jam melakukan pekerjaan, maka berhak diberikan istirahat yang dimana itu tidak termasuk dalam jam kerja. Namun apabila jam kerja lembur tersebut kurang dari 3 jam, maka keadaannya menjadi tidak ada penambahan jam istirahat kepada pekerja.

- b) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, yang tidak boleh diganti dengan uang

Berbicara tentang kesejahteraan maka dapat menilik dari Pasal 1

Undang-undang Ketenagakerjaan ayat 31 (tiga puluh satu), bahwa:

“Kesejahteraan Pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”

Sudah menjadi kebutuhan manusia untuk mempertahankan hidupnya dengan makan dan minum. Ini juga yang perlu diperhatikan oleh Pengusaha terhadap Pengusaha apabila mempekerjakan para pekerjanya, terlebih lagi saat pelaksanaan kerja lembur. Kerja lembur merupakan penyimpangan atau penambahan jam kerja dari jam atau hari yang seharusnya. Ini tentu berakibat akan mengancam kesehatan jasmani dan rohani dari pekerja. Hal-hal seperti ini yang rawan untuk tidak diindahkan oleh pengusaha karena ini berarti ada penambahan biaya produksi perusahaan selain pemberian upah lembur yang tentunya lebih besar dari pada upah kerja hari biasa.

Pekerja pun mempunyai sumber daya yang terbatas yang tidak dapat

digunakan secara terus menerus. Pemberian makanan dan minuman dalam jumlah tertentu didasarkan kepada perkiraan asupan gizi yang dibutuhkan selama masa kerja lembur selama 3 (tiga) jam atau lebih. Perlindungan akan kesejahteraan pekerja atau buruh sangat diperhatikan oleh pemerintah melalui pengaturan Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dan aturan-aturan dalam Undang-undang ini terlebih dalam Pasal 87 bagian Penjelasan menegaskan bahwa kewajiban untuk mengadakan pengaturan yang sistematis dalam sistem manajemen perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan, dimana lengkapnya penjelasan tersebut berisi sebagai berikut:

“Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif”.

Dikaitkan dengan teori kesejahteraan dan keadilan, perlindungan hukum yang diterapkan oleh undang-undang pada prinsipnya telah berusaha untuk menyejahterakan dan membuat keadilan bagi pekerjanya dengan cara adanya persetujuan lembur dalam bentuk surat yang menyatakan bahwa lembur adalah sukarela. Hal ini adil bagi pekerja namun pada prinsip ini tidak didukung dan dibarengi adanya penguatan hukum, perlindungan hukum yang progresif untuk melindungi waktu kerja pekerja di Indonesia. Yang mana hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya upaya pemerintah secara tegas membatasi waktu kerja menyebabkan pengusaha-pengusaha dapat

mempekerjakan tenaga kerja dengan waktu yang berlebih dari yang ditentukan dan menimbulkan berbagai kecelakaan kerja yang diterima oleh para tenaga kerja di Indonesia. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja kurang adanya perhatian dari para pemerintah dan pengusaha terlebih pada waktu kerja yang diberikan secara berlebihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 belum sepenuhnya tercapai karena unsur rasa adil didalam peraturan tersebut tidaklah mengandung perlindungan hukum yang jelas dan kuat.

### **C. Implementasi Pengaturan Perlindungan Waktu Kerja Lembur di PT Hwaseung Indonesia**

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak disektor manufaktur yang memproduksi sepatu dengan brand dunia “adidas”. Perusahaan tersebut berbadan hukum yang berbentuk perseroan terbatas di Kabupaten Jepara. Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan ini dilakukan melalui sarana Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan ketentuan pada Keputusan Menteri Nomor 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 1 ayat 1 Kepmenakertrans No 48/MEN/IV/2004 bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan

pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari hasil observasi data bulanan dan wawancara dengan informan yang merupakan karyawan pada PT Hwaseung Indonesia sebagai HRD Manager<sup>69</sup>, menghasilkan bahwa mengenai pengaturan waktu kerja di PT Hwaseung Indonesia menggunakan system 5 hari kerja atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu yang terbagi atas 2 shift :

1. Shift 1 : Pukul 07.00 – 16.00 WIB (Senin-Kamis)  
: Pukul 07.00 – 16.30 WIB (Jum'at)
2. Shift 2 : Pukul 19.00 – 06.00 WIB (Senin-Jumat)

Lama bekerja pada setiap shift pada prinsipnya adalah 8 jam dalam 1 hari dengan 1 jam istirahat dan mendapatkan waktu libur mingguan selama 2 (dua) hari kerja diluar waktu libur dari ketentuan libur resmi pemerintah. Sebagai catatan, HRD Manager tersebut menambahkan bahwa shift dua memiliki jam yang disebut sebagai *long shift* yang telah *include* dengan upah lembur.

Karyawan diminta memulai pekerjaan tepat pada saat bel berbunyi, sebelum bel berbunyi seluruh karyawan tidak diijinkan melaksanakan aktifitas kerja apapun diluar jam kerja yang tidak dibayar lembur kecuali beberapa karyawan yang telah dijadwalkan untuk lembur awal sesuai dengan kebijakan perusahaan begitupun dengan pengakhiran waktu kerja. Karyawan juga tidak diperkenankan untuk bekerja saat sebelum bel masuk berbunyi, jam istirahat dan

---

<sup>69</sup> Wawancara dilakukan pada 3 Januari 2020, PT Hwaseung Indonesia, dengan HRD Manager

setelah bel pulang berbunyi. Agar dapat memulai pekerjaan tepat sesuai dengan jam kerjanya, pekerja wajib telah berada ditempat kerja masing-masing sekurang-kurangnya 5 menit sebelum waktu kerja sambil mempersiapkan APD (Alat Pelindung Diri) yang digunakan. Pekerja yang tiba pada saat dimulai atau setelah dimulai waktu kerja dianggap terlambat dan akan dikenakan sanksi disiplin. Kondisi ini tidak sesuai dengan jadwal kerja yang tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan didalam PKB.

Setiap harinya pekerja diberikan form Surat Perintah Lembur yang ditandatangani oleh karyawan jika pekerjaan yang dijalankan pada hari itu dianggap tidak dapat diselesaikan dalam waktu 8 jam kerja. Pekerjaan yang ada di produksi memang terbilang cukup berat dikarenakan tuntutan target yang membuat para pekerja baik level operator hingga factory manager tidak dapat menundanya sampai keesokan pagi karena akan segera dikirimkan untuk ekspor setiap harinya. Hal tersebut tak jarang membuat jam kerja normal lebih dari 2 jam dan ini terjadi rutin setiap harinya seperti yang terjadi pada bulan April-Agustus 2019 pekerja diminta lembur hingga 3 jam dan setiap sabtu hingga 7 jam lembur dengan persetujuan pekerja melalui SPL dan dilakukan secara sukarela. Selain itu, hari sabtu pekeja juga diminta untuk masuk dengan upah lembur. Jika terjadi peningkatan jumlah order yang berlangsung, maka kadangkala pimpinan produksi dari level leader hingga manager yang bekerja lembur melebihi 3 jam dengan upah yang lebih tinggi dari pekerja biasa.

Konfirmasi yang dilakukan dengan salah seorang Supervisor<sup>70</sup> Compliance Tim (SEA). Pertanyaan yang disampaikan sama dengan pertanyaan yang disampaikan pada informan sebelumnya bahwa PT Hwaseung Indonesia menggunakan system 5 hari kerja dengan 8 jam per hari dan 40 jam per minggunya dengan membayar seluruh pekerjanya dengan batas upah minimum sesuai pemerintah. Setiap harinya, PT HWI diminta untuk memenuhi peraturan local yang mana jika membutuhkan pekerjaan lebih maka hanya diperbolehkan lembur maksimum 3 jam dalam 1 hari atau 14 jam dalam 1 minggu. Pada prinsipnya, meski bermitra kerja dengan buyer ternama dunia ‘adidas’ yang memiliki standard kerjanya sendiri, PT Hwaseung Indonesia dituntut untuk mematuhi peraturan local terlebih dahulu. Berbicara soal jam kerja, jika menurut undang-undang 54 jam batas maksimum dalam 1 minggu yang sudah *include* dengan lembur, namun dalam *adidas guideline* disebutkan bahwa perusahaan dapat mempekerjakan pekerjanya hingga batas maksimum 60 jam dalam 1 minggu yang sudah *include* dengan lembur pula. Hal tersebut mendasar pada pasal 78 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 bahwa perusahaan dapat mempekerjakan pekerjanya melebihi batas 54 jam dengan wajib membayar upah lembur.

Saat ini pada tahun 2020, PT HWI berkapasitas 2.500.000-3.000.000 pasang sepatu setiap bulannya sehingga memungkinkan jika akan terjadi tingkat jam kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan peraturan local. Peraturan local Indonesia seperti UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menetapkan batas waktu jam kerja hingga total 54 jam dari 40 jam kerja pokok

---

<sup>70</sup> Wawancara dilakukan pada 3 Januari 2020, PT Hwaseung Indonesia, dengan Supervisor Compliance

dan 14 jam lembur yang selebih dari itu maka perusahaan wajib membayar lembur. Sebagaimana pasal 78 pada ayat 1 dan 2 UU No.13 tahun 2003 telah mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan maka harus memenuhi syarat seperti adanya persetujuan pekerja yang bersangkutan dan wajib membayar upah lembur.

Hal tersebut juga telah dilaksanakan oleh PT Hwaseung Indonesia meski dalam beberapa praktik PT HWI menganut pada system adidas guideline atau standard kerja adidas. Pada standard kerja adidas tersebut telah diatur untuk jam kerja batas waktunya adalah 60 jam dalam 1 minggu dengan 40 jam pokok dan 20 jam lembur. Meski telah diberikan kelonggaran waktu, karena tuntutan produksi ekspor tersebut kadangkala masih terdapat pekerja yang bekerja melebihi 60 jam. Hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan local maupun standard kerja adidas meski tetap dibayar lembur oleh perusahaan. Menurut informan, pada praktik yang dilakukan oleh PT HWI cukup baik karena PT HWI tetap melaksanakan kewajibannya dengan membayar upah lembur sesuai ketentuan, mengajukan surat perintah lembur yang disetujui oleh karyawan, memberikan jam istirahat sesuai ketentuan, namun tetap ada beberapa hal yang menurutnya tidak patuh pada peraturan perundang-undangan di Indonesia yang terkadang berbenturan dengan aturan internasional maupun kepentingan bisnis. Informan menambahkan, bahwa PT HWI tidak serta merta dapat dikatakan tidak patuh karena dalam peraturan perundang-undangan yang ada dari pemerintah, juga seringkali menimbulkan adanya tumpang tindih atau lebih sering memberi celah kepada para investor untuk dapat melakukan praktik-praktik yang termasuk tidak patuh.

Pemerintah dalam hal ini juga turut andil dalam menentukan suatu kebijakan untuk dilaksanakan dan dipatuhi oleh para pengguna ketenagakerjaan. Pemerintah dinilai tidak konsisten dan tidak cukup dalam membentuk suatu perlindungan hukum dimana Pasal 78 ayat 1 dan ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 dan pasal 3 dan 4 Kepmanakertrans No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja dan Upah Kerja Lembur dianggap saling berbenturan karena dalam isi pasal tersebut telah tertulis batasan waktu kerja yang termasuk jam kerja lembur namun juga dalam pasal itu pula pemerintah memberi jalan kepada para pengusaha untuk mempekerjakan pekerjaanya dengan waktu yang melebihi ketentuan sebelumnya hanya dengan kewajiban membayar upah lembur.

Melihat pada permasalahan diatas, pengusaha tidak memperlakukan ketentuan secara sepenuhnya, hal ini terjadi pada pelaksanaan waktu kerja pekerja yang bekerja melebihi batas peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mereka yang bekerja melebihi ketentuan diminta untuk menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai target pekerjaan yang telah dibebankan setiap harinya yang membuat jam kerja mereka diatas tingkat kewajaran bias lebih 3 jam pada saat itu. Pada kasus ini dianggap tidak *comply* pada suatu peraturan yang telah dibuat dan dibentuk. Dalam perlindungan hukum, perusahaan telah memenuhi beberapa ketentuan namun masih banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang mengakibatkan kesehatan dan keselamatan pekerja menjadi sedikit terganggu. Mereka melakukan hal tersebut karena kebutuhan pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan dengan dituntutnya loyalitas demi penyelesaian proses produksi.

Berbicara soal kesehatan dan keselamatan kerja sebenarnya menjadi efek samping dari kelebihan jam kerja yang tidak wajar yang diberikan oleh pengusaha setiap harinya yang ditimbulkan dari kelonggaran aturan pemerintah yang tidak tegas dalam melindungi warganya. Dalam hal ini sangat terlihat adanya upaya dukungan yang tinggi pemerintah terhadap para investor atau pengusaha yang mengabaikan kepentingan perlindungan hukum bagi warganya sendiri.

Akibat dari permasalahan ini menimbulkan adanya tingkat kecelakaan kerja, absen dan turnover pekerja yang cukup tinggi dimulai dari awal PT HWI berdiri hingga saat ini. Kecelakaan kerja ditimbulkan dari adanya rasa letih, lelah, mengantuk pekerja saat melakukan aktifitas kerja yang diakibatkan dari adanya jam kerja yang lebih setiap harinya. Persoalan ini menjadi lengkap karena meski tidak sering pekerja menyampaikan keluhan-keluhannya kepada tim SEA bahwa mengenai jam kerja yang terkadang sangat tinggi dan terkadang sangat rendah. Menurut pekerja terdapat sisi positif maupun negatifnya jika terlalu banyak jam kerja dan terlalu rendah jam kerja yang mana jika jam kerja tinggi, sisi positif yang didapat adalah upah yang dihasilkan otomatis akan menjadi tinggi namun sisi negatifnya adalah pekerja merasa letih dan capek kemudian mengantuk saat bekerja bahkan terkadang masih adanya kecelakaan kerja yang timbul. Selain itu, jika jam kerja rendah sisi positif yang didapat adalah kesehatan pekerja terjaga karenawaktu istirahat yang panjang namun sisi negatifnya pekerja menganggap upah mereka akan rendah hanya sebatas upah minimum jika tidak terdapat lemburan kerja.

Dari permasalahan tersebut, terlihat perusahaan belum melakukan perlindungan kepada pekerja yang sudah mengalami kondisi melebihi jam kerja dengan rasa letih dan lelah terhadap waktu kerjanya akibatnya beban kerja yang ada dirasakan pekerja terlalu berlebihan, terlihat disini perusahaan hanya mementingkan kepentingannya terlebih dahulu untuk diselesaikan sesuai target. Hal ini ditambah sikap pemerintah yang pro aktif terhadap pengusaha dan mengabaikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

#### **D. Pola Ideal Waktu Kerja di PT Hwaseung Indonesia di Masa yang Akan Datang**

Asal muasal jumlah jam kerja delapan jam per hari berawal dari era revolusi industri, saat belum ada standar yang jelas bagi pekerja. Setiap pekerja umumnya bekerja selama 10 hingga 18 jam setiap hari. Pada tahun 1791, para pekerja di Philadelphia meminta kepada para pemilik usaha untuk melakukan standarisasi jam kerja karyawan menjadi sepuluh jam per hari. Ide penetapan jam kerja ini juga pernah diungkap oleh Robert Owen, seorang sosialis dari Inggris yang mencetuskan istilah “delapan jam bekerja, delapan jam rekreasi, delapan jam istirahat”. Sayangnya deretan aksi untuk meregulasi ulang kebijakan jam kerja ini tidak membuahkan hasil.

Hingga akhirnya pada tahun 1905 ketika Henry Ford, pemilik Ford Motor Company, mulai mengimplementasikan delapan jam kerja per hari di perusahaannya. Tidak hanya itu, Henry Ford juga menaikkan bayaran para pekerjanya dua kali lipat yang berdampak kepada peningkatan produktivitas pekerja secara drastis. Melihat keberhasilan Henry Ford, perusahaan lain

terinspirasi untuk melakukan hal serupa. Mereka mengaplikasikan delapan jam kerja untuk para karyawan di perusahaan masing-masing.

Kebijakan ini baru mendapatkan legitimasinya pada tahun 1937, ketika delapan jam kerja menjadi standar yang ditetapkan oleh pemerintah Amerika Serikat melalui Fair Labor Standards Act. Kebijakan tersebut masih menjadi acuan para perusahaan hingga sekarang. Pengusaha melalui Asosiasi Pengusaha Tekstil Indonesia (API) mengusulkan agar ketentuan jam kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang [Ketenagakerjaan](#) ditambah dari 40 jam per pekan menjadi 48 jam per pekan. Pengusaha berdalih, tujuan penambahan jam kerja agar pekerja Indonesia bisa bersaing dengan negara-negara tetangga, khususnya Vietnam. Jam kerja jadi 48 jam itu setara dengan 9,6 jam per hari. Pasal 77 UU No 13 menyebutkan:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Alasan dari mengapa pengusaha sering menerapkan jam kerja bekerja selama delapan jam sehari tidaklah berdasarkan penelitian ilmiah, tetapi dari praktik industri yang telah berjalan selama lebih dari satu abad. Sistem delapan jam kerja ini belakangan sudah terasa tidak relevan di industri kreatif yang para pelakunya sering bekerja hingga larut malam. Tidak semua perusahaan

menerapkan kebijakan kerja delapan jam per hari secara "saklek". Manajemen terkadang memang memberlakukan jam kerja selama 8 jam setiap harinya. Namun, jika karyawan yang bersangkutan memiliki hal-hal penting yang harus diurus yang mengharuskannya tidak masuk (dan tidak mengambil jatah cuti), sang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya di mana saja.

Kini beberapa perusahaan, terutama yang bergerak di bidang manufaktur, media ,dan teknologi, juga menerapkan jam kerja yang lebih fleksibel. Di PT Hwaseung Indonesia misalnya, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur footwear ini tidak jarang mempekerjakan pekerjanya melebihi 8 jam kerja dengan kewajiban membayar upah lembur. Tidak ada yang salah dengan pola jam kerja yang demikian, sebab tingkat energi seseorang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Yang terpenting adalah kualitas kerja, produktivitas, dan kesehatan dari setiap anggota.

Rata-rata pabrik saat ini beroperasi selama 5 hari dalam seminggu. Beberapa ada yang beroperasi selama 6 hari dalam seminggu termasuk yang dilakukan di PT Hwaseung Indonesia. Usulan penambahan dan pelaksanaan kelebihan jam kerja kontradiktif dengan hasil studi yang menunjukkan makin lama jam kerjanya justru kian turun produktivitas. Pasalnya, pikiran dan tenaga manusia juga punya batasan. Memperpanjang durasi jam kerja justru akan meningkatkan faktor kelelahan dan stres yang ujung-ujungnya akan justru mengganggu produktivitas.

Peningkatan jam kerja lebih lama juga menyebabkan permasalahan kesehatan, seperti tingkat stres dan potensi kecelakaan kerja. Semua itu tentu akan

berdampak pada penurunan produktivitas dan ongkos kesehatan yang membengkak. Cara terbaik meningkatkan produktivitas adalah perbaikan infrastruktur, peningkatan kualitas pekerja melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan teknologi. Mengutip data studi yang dilakukan oleh *Our World in Data*, negara-negara yang lebih maju ekonominya cenderung memiliki jam kerja yang lebih rendah. Amerika Serikat misalnya dalam seminggu menghabiskan waktu untuk bekerja sekitar 34 jam. Inggris lebih rendah lagi, dalam seminggu rata-rata orang Inggris bekerja selama 32 jam. Menurut hasil studi yang dilakukan oleh peneliti Stanford University, John Pencavel<sup>71</sup>, jam kerja yang tepat untuk mengoptimalkan produktivitas pekerja dan waktu kerja yang optimal adalah 7 jam per hari.

Dilansir laman *Forbes*, pakar emotional intelligence, Travis Bradberry<sup>72</sup>, mengatakan jam kerja selama 8 jam per hari sudah basi dan tidak efektif lagi untuk diterapkan di dunia kerja. Menurutnya, jam kerja 8 jam per hari dimulai di abad ke-18 sebagai upaya untuk mengurangi jam kerja manual para pekerja pabrik. Saat itu, kebijakan tersebut memang merupakan terobosan di masa revolusi industri. Namun demikian, sistem ini dinilai kurang begitu relevan untuk dipergunakan saat ini. Penelitian lain tentang jam kerja ideal dilakukan professor psikologi Florida State University, Karl Ericsson<sup>73</sup>. Menurutnya, bekerja selama 40 jam selama seminggu tidak dapat mengoptimalkan produktivitas pekerja.

---

<sup>71</sup> Pencavel, John H. 1995. *Labor Supply of Men: A Survey*. In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1.

<sup>72</sup> Bradberry, Travis, dan Greaves, Jead. 2007. *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Yogyakarta: Think Jogjakarta

<sup>73</sup> Ericsson & Simon. 1984. *Protocol Analysis: Verbal Reports as Data*. Florida State University

Seperti yang dilakukan di PT Hwaseung seorang Supervisor produksi<sup>74</sup> mengatakan bahwa menurutnya ia menemukan pekerja akan bekerja dengan performa tinggi apabila bekerja selama 21-35 jam per minggu, namun tidak lebih dari 3-5 jam per hari karena dalam 1 hari pekerja diberi waktu 8 jam kerja yang full time membuat pekerja bosan dengan dunianya terlebih dengan 8 jam dilakukan selama sehari-hari. Semakin panjang jam kerja semakin turun produktivitas pekerja untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Didalam 8 jam kerja sebenarnya waktu efektif mereka adalah hanya sekitar 4-5 jam dikarenakan didalam 8 jam mereka juga menggunakan untuk beristirahat sejenak hanya sekedar relaksasi dan melakukan kewajiban ibadah.

Studi Draugiem Group menegaskan, durasi kerja bukanlah faktor satu-satunya yang memengaruhi produktivitas. Yang lebih berpengaruh adalah bagaimana pekerja mengelola waktu mereka. Sistem kerja dengan mengkombinasikan waktu kerja selama 52 menit, diikuti dengan waktu istirahat selama 17 menit, diklaim sebagai sistem ideal untuk mengoptimalkan produktivitas. Alasannya, dengan adanya waktu istirahat, pekerja akan dapat mengoptimalkan 100 persen kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas. Waktu istirahat yang diberikan dapat membuat pekerja untuk sementara waktu terbebas dari tugas-tugas guna menyegarkan otak kembali.

Menurut studi yang sama, otak manusia akan bekerja dengan energi maksimal selama sekitar satu jam yang diikuti dengan penurunan energi selama 15-20 menit. Dilansir *US News*, hasil penelitian yang dilakukan oleh sekelompok

---

<sup>74</sup> Wawancara dilakukan pada 3 Januari 2020, PT Hwaseung Indonesia, dengan Supervisor Produksi Assembly

peneliti di Australia National University (ANU) menunjukkan, jam kerja ideal adalah 39 jam per minggu. Jam waktu bekerja yang terlalu lama mengganggu kesehatan fisik dan mental pekerjanya. Bekerja terlalu lama pasalnya membuat seseorang kurang perhatian terhadap pola makan serta kesehatannya secara menyeluruh. Jam waktu makan serta beristirahatnya pun kurang.

Mempersingkat waktu jam bekerja juga sangat penting khususnya bagi kalangan wanita. Wanita bahkan dianjurkan untuk bekerja hanya 34 jam per minggu agar bisa membagi waktu untuk mengurus urusan rumah tangga serta memperbesar potensi kesuburan memiliki keturunan. Wanita yang terlalu lelah tentunya berisiko alami masalah kesehatan yang bisa menghambatnya memiliki keturunan. Hasil-hasil studi di atas menegaskan, penambahan jam kerja bukan solusi untuk meningkatkan produktivitas. Lamanya jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja bisa diukur berdasarkan peningkatan keterampilan kerja.

PT Hwaseung Indonesia dengan segala hal yang kompleks termasuk order yang tinggi hingga pengaturan jam kerja sendiri dianggap hanya mampu memiliki performa terbaik pada 4-5 jam efektif per harinya atau 21-35 jam per minggu. Hal ini terlihat dari banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi setiap harinya di PT HWI yang disebabkan oleh pekerja itu sendiri tidak focus pada apa yang sedang dikerjakan. Tidak focus itu diakibatkan dari rasa lelah dan letih yang berkepanjangan yang dirasakan oleh pekerja. Di era industry 4.0 saat ini, Indonesia membutuhkan strategi dalam membina dan membangun relasi dengan

para investor dan para pekerjanya yang mana hak asasi manusia dari pekerjanya lah yang wajib diutamakan.

PT Hwaseung Indonesia yang mayoritas adalah pekerja pribumi, maka akan menjadi baik jika perusahaan ini melakukan evaluasi tahunan mengenai performa jam kerja hingga keseluruhan yang mengakibatkan turunnya produktivitas pekerjanya. PT HWI sebagai investor asing, tent diharapkan tetap patuh pada peraturan pemerintah Indonesia dengan melakukan perencanaan-perencanaan tahunan. Proses perencanaan adalah :

- 1) Membuat planning tahunan, termasuk kemungkinan dampak teknologi, persaingan dan kejadian-kejadian lain;
- 2) Terjemahkan planning order menjadi persyaratan kapasitas fisik pekerja;
- 3) Sebutkan bermacam-macam rencana kapasitas sehubungan dengan persyaratan;
- 4) Analisa ekonomi dari bermacam-macam rencana;
- 5) Perhatikan resiko dan efek-efek strategi dari bermacam-macam rencana;
- 6) Tentukan rencana implementasi

Bila trend permintaan meningkat, maka usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan atau menambah kapasitas produksi antara lain dengan:

- 1) Kerja lembur. Yaitu tenaga kerja diminta bekerja di luar jam kerja normal yang ditentukan perusahaan, biasanya upah tenaga kerja lembur ini lebih besar dari upah kerja normal. Lembur yang diharapkan adalah maksimum 2 jam per harinya untuk menjaga optimalnya performa pekerja
- 2) Penambahan giliran kerja (*shift*), yaitu perusahaan hanya melakukan penambahan kerja dan giliran kerja sesuai permintaan dan perusahaan tidak harus membayar lebih upah tenaga kerja
- 3) Penambahan Mesin, yaitu perusahaan harus mengadakan investasi baru untuk pembelian mesin-mesin dan juga harus menambah tenaga kerja untuk pengoperasiannya.

Ketiga hal tersebut juga memiliki kekurangan dan kelebihanya diantaranya:

1) Kerja Lembur

Bila penambahan kapasitas tidak terlalu besar, mungkin alternatif ini akan memberikan ongkos total yang lebih rendah dibandingkan alternatif lain dan bagi karyawan sendiri ada kesempatan untuk menambah penghasilan.

Kerugiannya adalah selain upah per jam yang dihitung lebih tinggi, ada pula kemungkinan prestasi kerja para karyawan menurun dibandingkan dengan prestasi kerja jam normal.

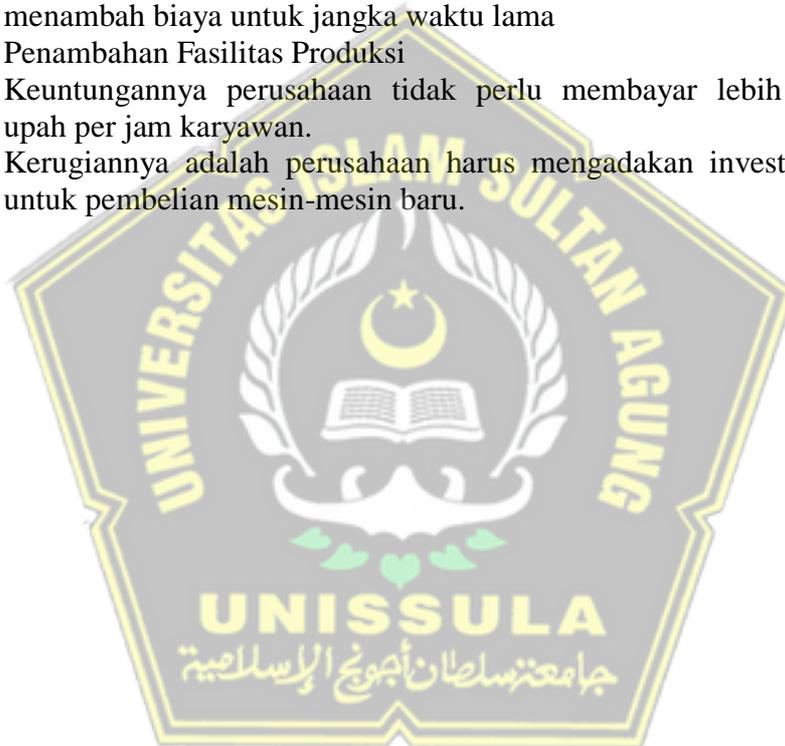
2) Penambahan Giliran Kerja

Dalam penggunaan fasilitas produksi tanpa harus membayar lebih (per jamnya) Kerugiannya adalah jika perusahaan tidak kontinu dalam melakukan proses produksi maka penambahan shift akan menambah biaya untuk jangka waktu lama

3) Penambahan Fasilitas Produksi

Keuntungannya perusahaan tidak perlu membayar lebih banyak upah per jam karyawan.

Kerugiannya adalah perusahaan harus mengadakan investasi baru untuk pembelian mesin-mesin baru.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Simpulan

1. Di dalam konsep teori perlindungan kerja lembur, meskipun para pihak sudah menyepakati adanya kegiatan lembur sesuai salah satu syarat pelaksanaannya yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat 1 ( satu ) huruf a, namun disini peraturan perundang-undangan tetap memberikan batasan kepada para pihak untuk melakukan kegiatan lembur tersebut. Ada tata cara atau prosedur yang harus diikuti oleh para pengusaha apabila hendak melakukan permintaan lembur wajib. Peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah dengan wujud Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 mengatur mekanisme tersebut. Ada 2 (dua) hal pokok yang menjadi pedoman dalam menerapkan kerja lembur, yaitu pada ketentuan pasal 78 ayat 1 (satu) yakni ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan dan Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja akan hari istirahat juga lebih dilindungi lagi oleh pemerintah melalui penjaminan upah saat menjalani hari istirahat. Ini terdapat dalam rumusan Pasal 84 yang menentukan setiap pekerja atau buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat 2 (dua) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh. Perlindungan akan kesejahteraan pekerja atau buruh sangat diperhatikan oleh pemerintah

melalui pengaturan Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dan aturan-aturan dalam Undang-undang ini terlebih dalam Pasal 87 bagian Penjelasan menegaskan bahwa kewajiban untuk mengadakan pengaturan yang sistematis dalam sistem manajemen perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan.

2. PT Hwaseung Indonesia cukup baik karena tetap melaksanakan kewajibannya dengan membayar upah lembur sesuai ketentuan, mengajukan surat perintah lembur yang disetujui oleh karyawan, memberikan jam istirahat sesuai ketentuan namun tidak memperlakukan ketentuan secara sepenuhnya, hal ini terjadi pada pelaksanaan waktu kerja pekerja yang bekerja melebihi batas peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mereka yang bekerja melebihi ketentuan diminta untuk menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai target pekerjaan yang telah dibebankan setiap harinya yang membuat jam kerja mereka diatas tingkat kewajaran bisa lebih 3 jam pada saat itu. Pada kasus ini dianggap tidak *comply* pada suatu peraturan yang telah dibuat dan dibentuk. Dalam perlindungan hukum, perusahaan telah memenuhi beberapa ketentuan namun masih banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang mengakibatkan kesehatan dan keselamatan pekerja menjadi sedikit terganggu. Pemerintah dalam hal ini juga turut andil dalam menentukan suatu kebijakan untuk dilaksanakan dan dipatuhi oleh para pengguna ketenagakerjaan. Pemerintah dinilai tidak konsisten dan tidak cukup dalam membentuk suatu perlindungan hukum

dimana Pasal 78 ayat 1 dan ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 dan pasal 3 dan 4 Kepmanakertrans No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja dan Upah Kerja Lembur dianggap saling berbenturan karena dalam isi pasal tersebut telah tertulis batasan waktu kerja yang termasuk jam kerja lembur namun juga dalam pasal itu pula pemerintah memberi jalan kepada para pengusaha untuk mempekerjakan pekerjanya dengan waktu yang melebihi ketentuan sebelumnya hanya dengan kewajiban membayar upah lembur.

3. PT Hwaseung Indonesia dengan segala hal yang kompleks termasuk order yang tinggi hingga pengaturan jam kerja sendiri dianggap hanya mampu memiliki performa terbaik pada 4-5 jam efektif per harinya atau 21-35 jam per minggu. Hal ini terlihat dari banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi setiap harinya di PT HWI yang disebabkan oleh pekerja itu sendiri tidak focus pada apa yang sedang dikerjakan. Tidak focus itu diakibatkan dari rasa lelah dan letih yang berkepanjangan yang dirasakan oleh pekerja. Di era industry 4.0 saat ini, Indonesia membutuhkan strategi dalam membina dan membangun relasi dengan para investor dan para pekerjanya yang mana hak asasi manusia dari pekerjanya lah yang wajib diutamakan.

## **B. Saran**

1. Pemerintah sebaiknya melaksanakan evaluasi atau judicial review mengenai kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk para tenaga kerja dan investor di Indonesia agar tidak merugikan warga negaranya. Sebab didalam peraturan tentang ketenagakerjaan masih banyak yang harus dikaji kembali yang

dianggap masih tumpah tindih dalam hukum. Pemerintah melalui Disnaker Kabupaten/Kota maupun Kementerian Ketenagakerjaan juga dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mengawasi para perusahaan asing yang berinvestasi di Indonesia.

2. PT Hwaseung Indonesia sebaiknya melaksanakan ketentuan peraturan Indonesia dengan memperhatikan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dibuat oleh pemerintah melalui UU yang ada. PT Hwaseung juga dapat berkoordinasi dengan pemerintah melalui disnaker untuk membahas jam kerja karyawan yang terkadang membutuhkan jam kerja yang lebih. PT Hwaseung Indonesia melibatkan perwakilan pekerja untuk berdiskusi lebih lanjut mengenai setiap plan per bulannya jika terdapat rencana kerja lembur yang berlebihan atau dapat menekan jumlah order dengan dibandingkan jumlah kapasitas tenaga kerjanya.
3. PT Hwaseung Indonesia dalam mencapai pola idealnya pada jam kerja sebaiknya membuat planning tahunan, termasuk kemungkinan dampak teknologi, persaingan dan kejadian-kejadian lain, terjemahkan planning order menjadi persyaratan kapasitas fisik pekerja. Bila order permintaan meningkat, maka usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan atau menambah kapasitas produksi untuk tetap menjaga jam kerja normal antara lain dengan Kerja lembur yaitu tenaga kerja diminta bekerja di luar jam kerja normal yang ditentukan perusahaan, biasanya upah tenaga kerja lembur ini lebih besar dari upah kerja normal. Lembur yang diharapkan adalah maksimum 2 jam per harinya untuk menjaga optimalnya performa

pekerja. PT Hwaseung Indonesia juga dapat menambahkan giliran kerja (*shift*), yaitu perusahaan hanya melakukan penambahan kerja dan giliran kerja sesuai permintaan dan perusahaan tidak harus membayar lebih upah tenaga kerja, misal dengan 3 shift kerja untuk menekan kerja lembur yang berlebih. Yang terakhir dengan Penambahan Mesin, yaitu perusahaan harus mengadakan investasi baru untuk pembelian mesin-mesin dan juga harus menambah tenaga kerja untuk pengoperasiannya.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

- Ananta, Aris.1990. *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja suatu Pemikiran Awal*. Pusat Lembaga Demografi:FE UI
- Asqalani, Al-Hafiz Ibnu Hajar Al.2008. *Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj.Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah Lengkap Bulughul Maram. Jakarta: Pustaka Al-Hidayah.
- Budiona, Kabul. 2010. *Pendidikan Pancasila untuk Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta.
- Budiono, Abdul Rachmad. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- C.K. Allen. 1994. *Law in the Making*. New York: Harvard University Press
- Daniel Bell. 1973. *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting, basic books*, New York: Dalam Margaret M Palom, Contemporary Sociological Theory.
- Djojohadikusumo, Sumitro.1987. *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: LP3ES.
- Edi suharto. 2006. *peta dan dinamika welfare state dibeberapa negara: Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia, Makalah disampaikan pada seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare state dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia"*. Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa. Yogyakarta: Wisma MM. Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Gilarso, T. 2003. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey: Princnton University Press.
- Hadjon, Philipus M.1987. *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*. Surabaya: PT.Bina Ilmu.
- Husni, Lalu. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

- Jujun, S.S. 1987. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kelsen, Hans. 1991. *General Theory of Law and State*. New York: Harvard University Press.
- Mac Iver. 1984. *Negara Modern: terjemahan Moertono*. Jakarta: Aksara Baru
- Mizan. 2009. *Tesaurus Alfabetis Bahasa Indonesia*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional
- Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Mulyasa. 2008. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, Rechtsaanvang, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aam der Rijn, Dalam terjemahan J.C.T. Simorangkir. 1983. *Mula Hukum*. Bandung: Bina Cipta.
- Nasution, Mustafa Edwin dkk. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Pre nada Media Group.
- Nurachmad, Much. ST, M. Hum. 2009. *Cara menghitung upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pension*. Ciganjur Jagakarsa: Visimedia.
- Radbruch & Dabin. 1950. *The Legal Philosophi*. New York: Harvard University Press.
- Rahardjo, Sadjipto. 2009. *Negara Hukum yang membahagiakan Rakyatnya*. Yogyakarta: Genta Publishing, Yogyakarta.
- . 2000. *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dhana Bhakti Wakaf.
- Ramli, Lanny. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- S.F. Marbun. 2011. *Peradilan Administratif Negara Dan Upaya Administratif di Indonesia*. Yogyakarta: FH UII PRESS
- Sabiq, Sayyid Sabiq. *Fiqh Al-Sunnah*. Bandung: Daar al-Fikr.

- Saleh, Ruslan. 1979. *Penjabaran Pancasila ke Dalam UUD 1945 Dalam Perundang-undangan*. Jakarta: Aksara Baru.
- Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Shiddiqi, M. Hasbi ash. 1986. *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Ui Press. Jakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2007. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunoto. 1985. *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui: Etika Pancasila*. Yogyakarta: PT Hanindita.
- Sutrisno, Selamat. 2006. *Filsafat dan Ideologi Pancasila*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Syaifuddin. 2006. *Design Pembelajaran dan Implementasinya*. Ciputat: PT. Quantum Teaching.
- Syaukani, ad all. 2004. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- W. Friedmann. 1971. *The State and The Rule of Law in Mix Economy*. London: Steven & Son.
- Wahab, Abdul & Solichin. 2004. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2004. *To implement berarti to provide the means for carrying out dan to give practical effect to*. Webster dalam Wahab.
- Wahyono, Padmo Wahyono. 1999. *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yudi Latif dkk. 2008. *Negara Kesejahteraan dan Globalisasi*. Jakarta: Pusat studi islam dan kenegaraan (PSIK) Universitas Paramadina.

## JURNAL

S.F Marbun. 1997. *Negara Hukum dan Kekuasaan Kehakiman*. Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, No. 9 Vol. 4

Shahih: [Shahih Sunan Ibnu Majah (no. 1980)], Sunan Ibnu Majah Vol. II/817, no. 2443)

Pencapel, John H. 1995. *Labor Supply of Men: A Survey*. In Handbook of Labor Economics, Vol. 1.

Bradberry, Travis, dan Greaves, Jead. 2007. *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Yogyakarta: Think Jogjakarta

Ericsson & Simon. 1984. *Protocol Analysis: Verbal Reports as Data*. Florida State University

#### **UNDANG-UNDANG**

Undang-undang Dasar RI Tahun 1945

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah

Perpres nomor 18 tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden No 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Peraturan Menteri No 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Peraturan Menteri No 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Menteri PER-06/MEN/1993 tentang Waktu Kerja 5 (lima) hari seminggu 8 (delapan) jam sehari.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi nomor 233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus

## INTERNET

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190506124326-532-392272/jumlah-pengangguran-februari-2019-turun-jadi-682-juta-orang> diakses pada tanggal 21 Mei 2019 pukul 12.42 WIB

<https://www.tribunnews.com/nasional/2017/04/30/hanya-indonesia-yang-terus-berkutat-masalah-upah-buruh> diakses pada 29 Agustus 2019 pukul 10.16 WIB

<https://nasional.sindonews.com/read/1289171/18/produktivitas-pekerja-dan-kesejahteraan-1520898229> diakses pada 29 Agustus 2019 pukul 10.36 WIB

<https://www.koranperdjoeangan.com/mayday-di-jepera-buruh-desak-pemberlakuan-umsk/> diakses pada tanggal 29 Agustus 2019 pukul 10.53 WIB

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190501154442-20-391155/hari-buruh-2019-upah-minimum-masih-jadi-sorotan> diakses pada 22 Agustus 2019 pukul 12.58 WIB

<http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>.  
diunduh pada Rabu 15 Januari 2020 pada pukul 16.30 WIB

Badan Pusat Statistik.2019 Tersedia di [www.Bps.go.id](http://www.Bps.go.id) situs Resmi Badan Pusat Statistik

<http://e-journal.uajy.ac.id/7870/3/2MIH01283.pdf> diakses pada 29 Agustus 2019 pukul 14.14 WIB

*Employment Adidas Guideline*