

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP PENGATURAN WAKTU KERJA DI PT. QUALITY SOLUTION

Oleh : Said Fani

Pembimbing 1 : Dr. Maryati Bachtiar, SH., M.Kn

Pembimbing 2 : Ulfia Hasanah, SH., M.Kn

Alamat : Jl. Fajar No. 16, Kota Pekanbaru

Email : Vanrha46@gmail.com - Telepon : +62812 7507 7507

ABSTRACT

Employment protection against working time at PT. Quality Solution needs supervision, this is caused because there are still many entrepreneurs who violate the rules about working time for their workers, the working time arrangements that apply resulted in losses for the workers in due to non-fulfillment of the right workers. Due to the improper application of working time, the Entrepreneur shall be liable for losses suffered by the employee.

The issues discussed are Firstly, on how the implementation of labor protection whose working time exceeds working hours is reviewed from Law Number 13 Year 2003 on Labor Affairs, and Secondly how the responsibility of PT. Quality Solution on the rights of workers that are violated in terms of Law Number 13 Year 2003 concerning Employment.

The research method used is empirical research, another term used is sociological legal research is also called field research and this research is descriptive. In data collection, the type of data used in this study is primary data and sekuder data, namely directly through respondents (field), Law No. 13 of 2003 on Employment, legal journals and books related to research. This data analysis is done qualitatively and deductively deduced.

From the results of research conducted by the author, it was found that the application of such work time for workers already excessive from existing rules, so that it could harm the workers because their rights are not met. So on the basis of this need a very good labor protection and supervision of the implementation of work time by PT. Quality Solution.

Keywords: Protection - Labor - Settings - Working Time.

A. Pendahuluan

Manusia dalam kehidupan mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena pekerja harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Kaitannya dengan Hukum perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain.¹

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.²

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.³

Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

¹Zainal Asikin, (Ed.) *et. al.*, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, 2010, hlm. 1.

²Dedi Septiadi, “Perlindungan Terhadap pekerja Paruh Waktu Tertentu Pada PT. TRI TUMGGAL PERMAI di Kota Dumai dalam Bidang Jamsostek”, *Skripsi*, Program Sarjana Hukum Universitas Riau, Pekanbaru, 2013, hlm. 57.

³Penjelasan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam 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.
- b. 8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa di anggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

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 seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Sedangkan upah kerja lembur adalah upaya yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.⁴

Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.⁵

Persyaratan untuk mengadakan kerja lembur adalah:⁶

1. Harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh dan pengusaha.
2. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat :

⁴ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur>.

⁵F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja edisi revisi*, Sinar Grafika Offset, Jakarta 2005, hlm. 31

⁶ *Ibid.* hlm. 32.

- a. Nama pekerja/buruh yang bekerja lembur.
 - b. Lamanya waktu kerja lembur.
3. Pengusaha selama waktu kerja lembur mempunyai kewajiban:
- a. Membayar upah kerja lembur.
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
 - c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan dengan uang.

Pasal 7 Kepmenekertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur mengatur bahwa :

1. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - a. Membayar upah kerja lembur.
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
 - c. Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.
2. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Pasal 78 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan :

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) 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.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

4. ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 182 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

Barang siapa yang melanggar ketentuan pemberian upah lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 /2003, akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan, paling lama 12 bulan dan denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

Sebagaimana waktu kerja yang telah diatur di undang-undang masih ada perusahaan-perusahaan yang melanggar hak pekerja, seperti pengaturan waktu kerja yang melebihi batas waktu kerja yang sudah diatur oleh undang-undang dan upah kerja lembur yang tidak sesuai. Masih ada nya perusahaan-perusahaan yang melanggar waktu kerja sangat merugikan bagi pekerja, karena itu sudah melanggar hak-hak pekerja itu sendiri. Penulis menemukan pelanggaran-pelanggaran tersebut pada salah satu perusahaan di pekanbaru. Perusahaan tersebut adalah PT. Quality Solution .

Perusahaan ini bergerak di bidang suplier logistik. PT. Quality Solution ini memiliki 56 pekerja, dengan rincian 10 pekerja kontrak dan 46 pekerja tetap. Perusahaan ini menerapkan waktu jam kerja bagi pekerjanya selama 9 jam perhari, 6 hari kerja dalam 1 minggu. Perusahaan juga memberikan waktu kerja lembur namun pekerja tidak di berikan upah lebih atas waktu kerja lembur yang diberikan.⁷

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan tersebut dengan judul :

"PERLINDUNGAN TENAGA KERJA TERHADAP PENGATURAN WAKTU KERJA DI PT. QUALITY SOLUTION"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan tenaga kerja yang waktu kerjanya melebihi jam kerja?

⁷ Wawancara dengan "W", Pekerja PT. Quality Solution, Hari Senin 17 Oktober 2016, Bertempat di Kantor PT. Quality Solution.

2. Bagaimana tanggung jawab PT. Quality Solution terhadap tidak terpenuhinya hak pekerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, dapat di simpulkan bahwa tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah mengetahui hal-hal sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui perlindungan terhadap tenaga kerja yang waktu kerjanya melebihi jam kerja di PT. Quality Solution.
- b) Untuk mengetahui tanggung jawab PT. Quality Solution yang tidak memenuhi hak pekerjaanya..

2. Kegunaan penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Kegunaan teoritis
 1. Penulis bisa menyelesaikan tugas akhir sarjananya serta memberikan pemahaman bagi penulis terhadap suatu pennisan ilmiah yang baik dan benar.
 2. Dari hasil penulisan penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.
- b). Kegunaan praktis
 1. Tambahan ilmu bagi penulis dalam memahami perlindungan hukum ketenagakerjaan dan penegakan hukum kepada suatu perusahaan atas penetapan waktu kerja bagi pekerja dan sebagai salah satu syarat dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru guna memperoleh gelar Sarjana Hukum.
 2. Mampu menjadi pedoman bagi tenaga kerja agar mengetahui hak-hak yang dimiliki pekerja dan perlindungan apa saja yang diterima jika hak-hak nya dilanggar terutama terhadap pelanggaran jam kerja oleh perusahaan.
 3. Dapat memberikan informasi lebih mendalam kepada perusahaan agar menghargai hak-hak pekerja dan tidak mempekerjakan pekerja

melebihi jam kerja yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan.

4. Sebagai syarat untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana hukum.

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan adalah tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan sedikit yang dapat diartikan memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan apa yang menjadi haknya.

Pada hakikatnya, keadilan adalah suatu sikap untuk memperlakukan seseorang sesuai dengan haknya. Dan yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya, yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membeda-bedakan suku, ketuunan, agama, dan golongan.

Teori keadilan menurut aristoteles yang dibagi menjadi lima macam yaitu :

1. Keadilan Komutatif

Keadila komutatif adalah keadilan yang berhubungan dengan persamaan yang diterima oleh setiap orang tanpa melihat jasa-jasanya. Intinya harus bersikap sama kepada semua orang, tidak melihat dari segi manapun.

2. Keadilan Konvensional

Keadilan konvensional adalah keadilan yang mengikat warga Negara karena didekritkan melalui kekuasaan khusus. Keadilan ini menekankan pada aturan atau keputusan kebiasaan yang harus dilakukan warga Negara yang dikeluarkan oleh suatu kekuasaan.

3. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah keadilan yang diterima seseorang berdasarkan jasa-jasa atau kemampuan yang telah disumbangkannya (sebuah prestasi). Keadilan ini menekankan pada asas keseimbangan, yaitu antara bagian yang diterima dengan jasa yang telah diberikan.

4. Keadilan Kodrat Alam

Keadilan kodrat alam adalah keadilan yang bersumber pada hukum alam/hukum kodrat. Hukum alamiah ditentukan oleh akal manusia yang dapat merenungkan sifat dasarnya sebagai makhluk yang berakal dan bagaimana seharusnya kelakuan yang patut di antara

semua manusia. Intinya memberikan sesuatu sesuai yang diberikan oleh orang lain kepada kita.

5. Keadilan Perbaikan

Keadilan perbaikan adalah keadilan yang dimaksudkan untuk mengembalikan suatu keadaan atas status kepada kondisi yang seharusnya, dikarenakan keasalahan dalam perlakuan atau tindakan hukum.

2. Perlindungan Hukum

Hukum memiliki fungsi yang sangat penting di tengah kehidupan bersama, disebutkan oleh J.F Glastra Van Loon yaitu:⁸

- a. Penertiban (penataan) masyarakat dan pengaturan pergaulan hidup.
- b. Penyelesaian pertikaian.
- c. Memelihara dan mempertahankan tata tertib dan aturan-aturan, jika perlu dengan kekerasan.
- d. Pengaturan atau memelihara dan mempertahankan hal tersebut.
- e. Pengubahan tata tertib dan aturan-aturan dalam rangka penyesuaian pada kebutuhan-kebutuhan dari masyarakat.
- f. Pengaturan tentang pengubahan tersebut.

Perlindungan hukum itu juga berlaku terhadap ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tenaga kerja di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.” Pasal 77 ayat (1) menyatakan:” setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.”

3. Konsep Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dalam perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha.⁹

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan

bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu. Pada Pasal 4 huruf c menyebutkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Kewajiban Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- a. Pasal 102 ayat (2) menyatakan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 126 ayat (1) menyatakan Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 126 ayat (2) menyatakan pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah usaha yang telah diawali dengan suatu penilaian, karena kaidah-kaidah hukum pada hakikatnya berisikan penilaian-penilaian terhadap tingkah laku manusia.¹⁰

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian yang mengkaji aspek hukumnya dengan melihat perundang-undangan yang berlaku dan membandingkan dengan pelaksanaannya yang didapat dilapangan dengan cara survei.¹¹ Karena penulis ingin mengetahui pengaturan mengenai perlindungan hukum tenaga kerja dan buruh

⁸Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 129.

⁹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 2.

¹⁰Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 158.

¹¹Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Huku*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 167.

terhadap pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di PT. Quality Solution, dengan cara penetapan sampel, pengumpulan data (kuisisioner dan wawancara) dan analisis.

Tinjauan dari sudut sifatnya, maka penelitian ini bersifat deskriptif, maksudnya penelitian menggambarkan kenyataan yang diteliti tentang perlindungan hukum tenaga kerja dan buruh terhadap pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di PT. Quality Solution. Menurut Mely G Tam yang mengemukakan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala, adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.¹²

2) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan sepenuhnya di Pekanbaru khususnya di PT. Quality Solution, hal ini dilakukan penulis karena di PT. tersebut penulis melihat pelanggaran terhadap pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi karyawan di PT. tersebut.

3) Populasi dan Sampel

Populasi adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama.¹³ Adapun menjadi populasi dalam penelitian ini antara lain meliputi:

- a. HRD PT. Quality Solution.
- b. Karyawan PT. Quality Solution.

Penelitian ini menggunakan jenis wawancara langsung kepada pihak-pihak PT. Quality Solution melakukan kuisisioner untuk mendapatkan data yang dianggap perlu dari para tenaga kerja.

Tabel 1.1
Populasi dan Sampel

N o	JENIS POPULAS I	JUMLAH POPULAS I	JUMLAH SAMPEL	PERSENT ASE (%)
1	HRD PT. Quality Solution	1	1	100 %
2	Karyawan PT. Quality Solution	55	29	53%
Jumlah		56	30	-

Sumber: Data dari olahan pada tahun 2017

¹²Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 118.

¹³Soerjono Soekanto, *Op.cit.* hlm. 172

4) Sumber Data

- a. Data primer yaitu diperoleh dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuisisioner kepada para responden yang berkaitan langsung dengan masalah pokok dalam penelitian ini¹⁴ yaitu SupervisorPT. QUALITY SOLUTION dan menyebarkan kuisisioner kepada para pekerja PT. QUALITY SOLUTION.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, perundang-undangan dan pendapat para ahli serta literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah pokok penelitian.¹⁵

5) Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis penelitian yang bersifat sosiologis maka dalam mengumpulkan bahan hukum, penulis menggunakan metode pengumpulan data primer berupa:

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Dengan melakukan pengamatan-pengamatan tertentu, manusia dapat mempelajari gejala-gejala di sekitarnya yang pada suatu saat menjadi pusat perhatiannya.¹⁶ Penulis melakukan pengamatan langsung kepada pekerja PT. Quality Solution dan mempelajari gejala-gejala tersebut.
- b. Wawancara menurut Garret, wawancara melibatkan orang-orang yang melakukan komunikasi.¹⁷ Metode dalam wawancara ada dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan nonstruktur. Wawancara terstruktur adalah metode wawancara dimana si pewawancara telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak disampaikan kepada responden, dalam hal ini pewawancara terikat dengan daftar pertanyaan yang dibuatnya. Sedangkan wawancara nonstruktur diartikan dengan metode wawancara dimana si pewawancara bebas menentukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan permasalahan yang sedang ditelitinya.¹⁸ Penulis dalam mengumpulkan data menggunakan metode wawancara terstruktur dengan menggunakan

¹⁴Masri Singarimbun dan Sofian Elfandi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta, 1989, hlm. 166.

¹⁵*Ibid.* hlm. 167.

¹⁶Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2007, hlm. 206.

¹⁷*Ibid.* hlm.220.

¹⁸*Pedoman penulisan skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Riau.

daftar pertanyaan sebagai acuan memperoleh informasi .

- c. Kuisisioner, kuisisioner seringkali dipergunakan untuk mengumpulkan data perihal sikap masyarakat atau golongan-golongan tertentu, kepercayaan, pendapat-pendapat, pola perilaku dan seterusnya. Secara sederhana dapatlah dikatakan, bahwa penggunaan kuisisioner mempunyai dua fungsi utama, yakni untuk mendapatkan deskripsi mengenai suatu gejala (beberapa gejala) serta untuk kepentingan pengukuran dari berbagai variable dari individu maupun dari kelompok. Dengan memperoleh suatu gambaran dari kuisisioner, maka peneliti dapat memperoleh pengetahuan yang mendalam mengenai suatu gejala, dapat menjelaskan gejala tersebut dan bahkan mungkin membuat prediksi-prediksi tertentu. Hal-hal itu dapat dilakukannya, atas dasar hasil-hasil pengukuran yang diperoleh.¹⁹ Kuisisioner yang penulis sebarakan berguna untuk mengetahui perilaku masyarakat, memperoleh data untuk mengetahui penyebab dan alasan dari gejala tersebut.
- d. Kajian kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data melalui metode penelitian dengan membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang sedang diteliti, selanjutnya menghubungkan data-bata yang ada tersebut dengan perundang-undangan yang berlaku dan teori serta pendapat para ahli.

6) Analisis Data

Setelah data dikumpulkan melalui kuisisioner dan wawancara terkumpul maka data-data tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk tabel dan uraian. Setelah itu penulis melakukan interpretasi terhadap data dan melakukan pembahasan dengan jalan membandingkan fakta dengan peraturan hukum Ketenagakerjaan serta pendapat para ahli. Maka peneliti dalam menganalisis data tersebut memakai metode kualitatif.

Dari pembahasan tersebut penulis mengambil kesimpulan dengan metode deduktif, yaitu kesimpulan yang diambil dari hal-hal yang umum kepada hal-hal yang khusus mengenai pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja.

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja yang Waktu Kerjanya Melebihi Jam Kerja

Banyak orang membutuhkan pekerjaan dan menjadi tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, mereka membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tenaga kerja di Indonesia sendiri sangat di perhatikan oleh pemerintah, semua diatur di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. namun masih banyaknya perusahaan yang melanggar macam – macam hak pekerja yang seharusnya mereka perhatikan.

Pengusaha/perusahaan bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan pekerja. Salah satunya yaitu dengan menerapkan waktu kerja yang berlebih, demi memenuhi kebutuhan perusahaan tanpa melihat hak para pekerja yang dilanggarnya. Di sinilah perlindungan bagi pekerja seharusnya diterapkan oleh pengusaha/perusahaan.

Penerapan jam kerja yang diberlakukan oleh PT. Quality Solution kepada pekerjanya adalah mulai masuk kerja pada pukul 07.30 pagi, dan istirahat dari pukul 12.00 - 13.00 siang, dan jam pulangny adalah pukul 17.30 sore, total pekerja bekerja 9 jam dalam 1 hari, untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Sementara jam kerja yang diatur didalam Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah 7 jam dalam 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam dalam 1 hari untuk 5 hari kerja.

Pasal 78 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) 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.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam

¹⁹*Ibid*, hlm.237.

ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Untuk tertibnya kehidupan dalam masyarakat industri dengan segala permasalahan yang kompleks perlu ada suatu aturan yang mengatur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang bertujuan untuk mengatur kedua belah pihak. Pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pengusaha menerima hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan yang pada akhirnya tercipta hubungan yang harmonis. Hal ini dapat terlaksana manakala peraturan dan penataan dapat dijalankan dengan baik dan saling pengertian dan saling menghormati satu sama lain.²⁰

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak HRD dan karyawan PT. Quality Solution dalam penelitian ini didapatkan bahwa pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap hak bagi tenaga kerja di tempat kerja belum cukup terpenuhi. Dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap waktu kerja yang melebihi jam kerja, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan pengaturan waktu kerja seperti yang dicantumkan pada Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta pekerja/buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja/buruh harus semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia. Dalam kenyataannya, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini terbukti dengan banyaknya kasus unjuk rasa, pemogokan yang dilakukan pekerja/buruh yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan, namun ada kasus unjuk rasa, pemogokan tersebut yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja yang berakibat memperpanjang barisan pengangguran..

Menyadari peranan tenaga kerja, maka pengusaha harus memenuhi hak-hak para pekerja nya selama pekerja itu bekerja pada mereka, pengusaha tidak boleh melanggar hak-hak pekerja nya apa lagi seperti melanggar waktu kerja bagi pekerja nya. Memberikan waktu kerja yang berlebih kepada pekerja dan tidak memberikan upah

lembur terhadap pekerja itu sudah termasuk melanggar undang-undang ketenagakerjaan.

Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : Waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam 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.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa di anggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi :

- 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.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40

²⁰ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008, hlm 46.

(empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan dikapal (laut) atau penebangan hutan) (Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003).²¹

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan, dalam pembinaan norma ini sudah mencakup pengetahuan pembentukan, penetapan dan pengawasan norma itu sendiri.²²

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pihak PT. Quality Solution, ternyata para pekerja tidak mendapat informasi yang jelas terkait waktu kerja yang berlebih. Dengan pekerja sudah menandatangani perjanjian kerja maka perusahaan menganggap pekerja tidak mempermasalahkan terkait waktu kerja yang berlebih. Dari salah satu surat perjanjian kerja milik salah satu pekerja tercantum bahwa pekerja hanya bekerja selama 7 jam perhari, namun kenyataannya pekerja bekerja melebihi dari itu.²³

Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberlakukan agar dapat membantu mewujudkan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang terkait baik perusahaan atau pekerja itu sendiri. Kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan itu semua di kerjakan oleh pekerja-pekerja yang ada di perusahaan tersebut yang di perintahkan oleh perusahaan.

²¹Hardijan Rusli, *Op.cit*, hlm. 83.

²²*Ibid*.

²³Wawancara dengan ” pihak HRD ” PT. Quality Solution, Hari Senin 17 Oktober 2016, Bertempat di PT. Quality Solution.

Pekerja disini jelas sebagai pihak yang juga harus diperhatikan keselamatan kerjanya dan di perhatikan hak-hak nya agar adanya kenyamanan dan meningkatnya produktifitas dalam pekerjaannya. Pasal 4 huruf c Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Adapun yang menjadi kewajiban pihak pekerja dalam perjanjian kerja adalah mematuhi semua syarat dan ketentuan yang telah di atur oleh pengusaha/perusahaan. Dengan mematuhi perjanjian itu dan pekerja bekerja dengan baik maka pekerja mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya itu setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pekerja PT. Quality Solution, pekerja tersebut menjelaskan dari pengalamannya selama bekerja di perusahaan tersebut masuk mulai dari pukul 7.30 pagi hingga jam 17.30 sore, terkadang bahkan bisa hingga pukul 18.00 sore. Penerapannya 9 (Sembilan) jam 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Di sini perusahaan sudah melanggar Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa jam kerja bagi pekerja itu hanya 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.²⁴

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur:

1. Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu. Perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu ini diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.

²⁴Wawancara dengan “W”, Pekerja PT. Quality Solution, Hari Senin 17 Oktober 2016, Bertempat di Kantor PT. Quality Solution

4. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu (yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan), tidak berhak atas upah kerja lembur dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
5. Perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan.
6. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
7. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
8. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:
 - a. Membayar upah kerja lembur;
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih (Tidak boleh diganti dengan uang).
9. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.
10. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
11. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
12. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana

dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.

13. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
14. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Perusahaan tidak menerapkan waktu kerja yang seharusnya bagi pekerjaanya seperti yang di atur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah berlebih, semestinya perusahaan memberikan ganti sebagai upah lembur atas jam kerja yang berlebih bagi pekerjaanya seperti yang di atur dalam keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004.²⁵

Pihak PT. Quality Solution mengatakan bahwa memang jam kerja pada perusahaan ini sangat berlebih, namun perusahaan mengklaim bahwa walaupun jam kerja berlebih upah atau gaji pekerja tidak pernah terlambat dalam pemberiannya. Namun pada rincian upah atau gaji pekerja tidak di berikan atau tidak dicantumkan upah lembur, semestinya perusahaan memberikan upah lembur kepada pihak pekerja karena jam kerja yang berlebih dari yang diatur oleh Undang – Undang maka itu di sebut jam kerja lembur, dan otomatis diberikan upah lembur karena jam kerjanya dihitung dengan kerja lembur.²⁶

Rendahnya pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja, pengusaha bisa melakukan dan menerapkan peraturan sesukanya tanpa memperhatikan pekerjaanya. Tentunya merugikan bagi tenaga kerja. Oleh karna itu perusahaan harus memperhatikan lagi dalam menerapkan peraturan bagi pekerjaanya

²⁵Wawancara dengan “W”, Pekerja PT. Quality Solution, Hari Senin 17 Oktober 2016, Bertempat di Kantor PT. Quality Solution

²⁶Wawancara dengan ” Pihak HRD” PT. Quality Solution, Hari Senin 17 Oktober 2016, Bertempat di PT. Quality Solution.

agar tidak ada yang saling di rugikan, terutama dari pihak pekerjaanya.

Bila dikaitkan dengan teori perlindungan hukum maka PT. Quality Solution tidak memenuhi yaitu adanya hak pekerja untuk mendapatkan waktu kerja dan upah yang sesuai. Mereka berhak mendapatkan sedangkan bila di kaitkan dengan konsep ketenagakerjaan maka bila tidak terpenuhinya hak tenaga kerja mereka berhak mendapatkan hak kesehatan.

Berdasarkan teori perlindungan hukum yang dikemukakan Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Pada PT. Quality Solution menerapkan waktu kerja yang berlebih dan tidak memberi upah lembur kepada pekerjaanya seperti yang sudah di atur oleh Undang-Undang ketenagakerjaan, hal ini menunjukan bahwa pengusaha/perusahaan melakukan perbuatan sewenang-wenang yang tidak sesuai dengan aturan hukum, membuat pekerja tidak dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.

Pada hakikatnya, keadilan adalah suatu sikap untuk memperlakukan seseorang sesuai dengan haknya. Disini perkerja tidak mendapat keadilan seperti yang seharusnya, mereka tetap bekerja walau hak mereka tidak terpenuhi. Atas dasar itu pekerja harus mendapat keadilan yang seadil-adilnya,

Seharusnya pihak perusahaan harus sangat memperhatikan hak-hak para pekerjaanya agar pekerja itu sendiri bisa bekerja dengan baik, tanpa adanya hal-hal yang semestinya tidak terjadi, agar terciptanya kerja sama yang baik antara perusahaan dan pekeja. Kedua belah pihak sangat saling berkaitan dan bergantung, perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjalankan perusahaannya, swdangkan pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap ha-hak mereka yang telah dijamin oleh hukum, membuat hak-hak mereka terkadang di salah gunakan oleh perusahaan. Sebaiknya pekerja harus lebih memngetahui hak-hak mereka dalam Undang-Undaang ketenagakerjaan sehingga agar

mereka paham tentang hak yang seharusnya terpenuhi.

2. Tanggung jawab PT. Quality Solution Terhadap Tidak Terpenuhinya Hak Pekerja.

Pengusaha/perusahaan sebagai pihak pemberi pekerjaan terhadap pekerjaanya juga harus memenuhi hak pekerjaanya yang bersifat wajib, seperti memenuhi hak dalam waktu kerja bagi pekerjaanya. pihak pemberi pekerjaan harus mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan pada Undang-Undnag No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masih adanya perusahaan yang melanggar Undang – Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta merugikan para pekerja. Demi meementingkan keperluan atau kebutuhan perusahaan melalaikan aturan perlindungan pekerjaanya. pekerja dirugikan dengan perusahaan tidak memperhatikan hak – hak pekerjaanya.

Ada beberapa macam hak dasar pekerja, yaitu :²⁷

1. Hak dasar pekerja dalam hubungan kerja

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan ksehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

2. Hak dasar pekerja atas jamina social dan K3 (keselamatan dan kesejahteraan kerja)

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja yang meliputi :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian.
- c. Jaminan hari tua.
- d. Jaminan pemeliharaan kesejahteraan.

Keselamatan dan kesejahteraan kerja berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua syarat-syarat keselamatan dan kesejahteraan kerja.

3. Hak dsar pekerja atas perlindungan upah.

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Peninjauan besarnya

²⁷Hardijan Rusli, *Op.cit*, hlm. 55.

upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.

4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, waktu istirahat, cuti dan libur.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

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

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:²⁸

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) minggu

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan maartabat manusia serta nilai – nilai agama.

Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya mempunyai tanggung jawab atas perintah perusahaan. Sedangkan perusahaan juga mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya itu sendiri, seperti memperhatikan hak – hak pekerja, memperhatikan waktu kerja pekerja itu agar tidak terjadi kelelahan atau sakit yang membuat pekerjaan menjadi berantakan atau terbengkalai.

Terdapat salah satu pekerja yang baru bekerja di sana, saat itu pekerja tersebut bekerja mulai jam setengah 8 dan pulang hampir jam 6, namun setelah beberapa minggu dia bekerja pekerja itu diminta harus tetap di kantor hingga jam 9 malam dikarenakan kekurangan pekerja pada saat penyusunan barang yang akan dibawa besok pagi.

Mau tidak mau pekerja tersebut harus tetap di kantor dan melakukan pekerjaan yang bukan di bidangnya itu, dan beberapa minggu setelahnya pekerja tersebut lagi-lagi diminta bekerja lembur hingga dua hari berturut turut. Pekerja itu berpendapat bahwa akan di beri upah lembur saat penerimaan gaji, namun saat penerimaan gaji perusahaan tidak memberi atau tidak mencantumkan upah gaji lemburnya pada saat di perintahkan lembur, dan akhirnya pekerja itu memutuskan untuk berhenti dari perusahaan tersebut.²⁹

Pasal 182 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan :

Barang siapa yang melanggar ketentuan pemberian upah lembur sebagaimana diatur dalam pasal 78 ayat 2 Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 /2003, akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan, paling lama 12 bulan dan denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah)

Tidak terpenuhinya hak para pekerja di PT. Quality Solution ini, pekerja bisa menuntut hak mereka kepada perusahaan dengan cara mengajukan surat permohonan agar memenuhi hak dalam penetapan waktu kerja yang berlebih dan meminta upah kerja lembur yang seharusnya mereka dapatkan, dan melakukan suatu perundingan atau negosiasi antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Apabila gagal mencapai kesepakatan atau perusahaan tetap tidak memenuhi hak-hak yang dituntut para pekerja, maka pekerja berhak mengajukan surat pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan,

Pihak Dinas Ketenagakerjaan bisa melakukan penyelidikan terkait laporan dari pekerja, maka PT. Quality Solution bisa saja dikenakan sanksi atas tindakan tidak memenuhi hak pekerja mereka, dan kelalaian yang dilakukan perusahaan yang tidak memperhatikan hak-hak pekerjaannya.

PT. Quality Solution harus bertanggungjawab terhadap tidak terpenuhinya hak pekerja mereka, dengan tidak terpenuhinya hak pekerja seperti hak pengaturan waktu kerja dan ketentuan tentang upah lembur yang tidak para pekerja dapatkan, perusahaan bisa di kenakan sanksi seperti yang tertera pada

²⁹Wawancara dengan “W”, Pekerja PT. Quality Solution, Hari Senin 17 Oktober 2016, Bertempat di Kantor PT. Quality Solution.

²⁸*Ibid.* hlm. 80.

Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai pelaku usaha yang memberikan pekerjaan, pihak PT. Quality Solution juga terus berusaha melaksanakan kewajibannya memenuhi hak pekerja nya, Meskipun terdapat kekurangan. Pihak PT. Quality Solution mengakui bahwa perusahaan memang masih belum memenuhi hak pekerja dalam penerapan waktu kerja mereka dari standar yang seharusnya.³⁰

Pengusaha sewajibnya memenuhi hak waktu kerja pekerjanya agar terciptanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta kenyamanan pekerja dalam bekerja. Dengan memenuhi dan memberikan waktu kerja yang seperti seharusnya dapat meningkatkan kinerja pekerja tersebut terhadap tempat iya bekerja.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan dikapal (laut) atau penebangan hutan) (Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 7 Kepmenekertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur mengatur bahwa :

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :

- a. Membayar upah kerja lembur.
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
- c. Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.
- d. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Jam kerja yang sesuai dengan Undang-undang di Indonesia adalah 40 jam/minggu, untuk jam kerja lebih dari itu perusahaan wajib membayarkan upah lemr. Apabila perusahaan tidak memberikan upah lembur, pekerja bisa menuntut via manajemen

sumber daya manusia di perusahaan tersebut ataupun berkonsultasi dengan serikat buruh/pekerja.³¹

Sebagai pihak pemberi kerja PT. Quality Solution semestinya bertanggung jawab penuh memenuhi hak pekerjanya, dengan memperhatikan pengaturan jam kerja yang mereka terapkan, dan mengikuti acuan pada Undang-Undnag No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bila jam kerja berlebih maka pihak pekerja berhak mendapatkan hitungann upah lembur atas hasil kerjanya. Itu sudah menjadi tanggung jawab dari pihak pemberi kerja yang harus mereka penuhi.

G. Penutup

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

a. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja yang waktu kerjanya melebihi jam kerja di PT. Quality Solution belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, penerapan waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sebagaimana yang sudah di atur dalam undang-undang bila jam kerja melebihi dari jam yang sudah di atur dalam undang-undang maka semestinya pekerja mendapatkan upah lembur namun perusahaan tidak memberikan upah lembur terhadap pekerjanya. Pekerja disini berhak mendapatkan penerapan waktu kerja yang sesuai standar yang di atur oleh undang-undang ketenagakerjaan, perusahaan juga harus memenuhi hak pekerja dalam pengaturan waktu kerjanya agar pekerja bisa bekerja dengan baik.
2. Tanggung jawab PT. Quality Solution terhadap hak pekerja yang di langgarnya belum cukup terpenuhi. Pekerja di sini sebagai pihak yang dirugikan oleh PT. Quality Solution, hal ini karena tidak terpenuhinya hak waktu kerja bagi pekerja itu sendiri. Sebaiknya perusahaan bertanggung jawab atas penerapan waktu kerja yang mereka terapkan terhadap pekerjanya, dengan menerapkan waktu kerja seperti yang sudah diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, dan perusahaan juga harus bertanggung jawab dengan upah lembur yang seharusnya didapat para pekerja.

³⁰ Wawancara dengan pihak PT. Quality Solution, Hari Senin 17 Oktober 2016, Bertempat di Kantor PT. Quality Solution

³¹ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/waktu-kerja-lembur-1/waktu-kerja-lembur>

b. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, saran penulis adalah:

1. Sebaiknya PT. Quality Solution merubah penerapan jam kerja bagi pekerjanya, menerapkan jam kerja yang sesuai dengan jam kerja yang sudah diatur oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Quality Solution juga harus memenuhi hak pekerja yang sudah mereka langgar, seperti memenuhi dengan memberi upah lembur bagi pekerjanya yang berhak mendapatkan upah kerja lembur. Itu semua agar tidak terjadi permasalahan yang berkelanjutan antara perusahaan dan pekerja.
2. Upaya yang harus dilakukan pekerja bisa melapor kepada serikat pekerja atau Dinas Ketenagakerjaan atas kerugian yang mereka alami atas penerapan waktu kerja pada perusahaan tersebut. Agar tidak terjadi lagi pelanggaran perusahaan terhadap pekerja yang sangat dapat merugikan pekerja itu sendiri, agar pekerja bisa bekerja lebih baik tanpa ada hambatan.

Daftar pustaka

A. Buku

Amirudin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta.

Amirudin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

C.S.T Kansil, 1986 *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

F.X Djumaldji, 2005, *Perjanjian Kerja edisi revisi*, Sinar Grafika Offset, Jakarta.

H.P Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination) Pengantar L.M. Gandhi, edisi I*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.

Hardijan Rusli, 2011, "*Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan lainnya Edisi ke Dua*" Ghalia Indonesia, Bogor.

Ishaq, 2007, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Masri Singarimbun, Sofian Elfandi, 1989, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta.

Maimun, 2007, "*Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*", PT. Pradnya Paramita.

M.Yahya Harahap, 2009, *Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP*, cetakan kedua belas, Sinar Grafika, Jakarta.

Ridwan HR, 2007, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia.

Soedjono Dirdjosisworo, 2010, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2011, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2013, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Sudikno Mertokusumo, 1991, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja "Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja"*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Zainal Asikin, 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers.

B. Jurnal/Kamus/Makalah

Bisma AL Ibra, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Pemberian Upah Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Sakura Bumi Persada Kabupaten Pelalawan, *skripsi*, Prohram Sarjana Hukum Universitas Riau, Pekanbaru.

Dedi Septiadi, "*Perlindungan Terhadap pekerja Paruh Waktu Tertentu Pada PT. TRI TUMGGAL PERMAI di Kota Dumai dalam Bidang Jamsostek*", *Skripsi*, Program Sarjana Hukum Universitas Riau, Pekanbaru.

Setiono, *Rule of Law (Supermasi Hukum)*, Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Paascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Phoenix, Team Pustaka, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, Pustaka Phoenix, Jakarta.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004.

D. Website

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/waktu-kerja-lembur-1/>, diakses pada tanggal 16 November 2016.

<http://www.trigonalmedia.com/hak-kewajiban-tenaga-kerja.html>, diakses 10 oktober 2016