

**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA
PT. WIRATAMA JAYA PERKASA DITINJAU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Alike Nanda Frisri

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

Pembimbing 2 : Riska Fitriani, SH., MH.

Alamat : Jln. S.Parman Gg Alkhalis No 19b

Email :alikanandafrisri@gmail.com - Telepon : 085364461571

ABSTRACT

Fulfillment of certain workers' rights at PT. Wiratama Jaya Perkasa which is not implemented is a form of violation against the applicable law according to the law number 13 of 2003 on employment Article 78 has clearly stated that "employers who employ workers exceed the working hours referred to in Article 77 paragraph (2) must qualify "but in practice there are still many entrepreneurs who forget one of the rights of workers / laborers.

The main issues of this study are How to fulfill the right of workers / laborers in PT Wiratama Jaya Perkasa and What are the factors inhibiting the fulfillment of the right of workers / laborers in PT Wiratama Jaya Perkasa.

This research employs empirical law research method, that is research done by direct location and using data collection tool in the form of interview. The data obtained were analyzed using qualitative approach which yielded descriptive data that is what respondents responded verbally and the real treatment to give a picture of a complete, detailed and clear reality to the outsourcing implementation at PT Wiratama Jaya Perkasa in fulfilling the rights of certain time workers based on the law number 13 of 2003 on employment.

The results of research conducted on PT Wiratama Jaya Perkasa in the fulfillment of the rights of certain time workers have not been implemented entirely in accordance with the prevailing provisions, so in practice there are obstacles both derived from the internal PT Wiratama Jaya Perkasa or external factors outside of PT Wiratama Jaya Perkasa.

Keywords: Fulfillment of Rights-Specific Time Agreement

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa sangat suram yakni masa perbudakan dimana terjadi penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada masa itu. Kita ketahui bersama bahwa pembangunan nasional yang bertujuan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila pada hakekatnya berorientasi pada pembangunan manusia seutuhnya. Untuk terwujudnya cita-cita pembangunan, hukum bukan hanya sebagai subjek tetapi juga sebagai objek.¹

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mereka lakukan, atau adanya perbuatan hukum yang mereka lakukan yakni saling mengikatkan diri untuk melakukan kesepakatan dalam suatu surat yang memuat kewajiban dan hak-hak masing-masing yang berjanji.²

Pada hakekatnya pekerja adalah pihak yang lemah dibanding majikan sehingga perlu mendapat perlindungan atas hak-haknya yang sangat rentan untuk dilanggar atau tidak

dipenuhi, misalnya hak atas upah lembur yang di perintahkan majikan. Peraturan tentang upah lembur sudah ditetapkan dalam Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”.³

Namun pada kasus yang akan diangkat oleh penulis adalah antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam perjanjian nomor : 0081/WJP-HRD/PKWT/t/2015 antara pihak PT. Wiratama Jaya Perkasa dengan pemberi kerja hanya memberikan hak pekerja berupa gaji pokok. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Abdullah selaku manager marketing PT. Wiratama Jaya Perkasa menyatakan bahwa dalam kontrak antara pihak kami dengan pemberi kerja dilakukan secara lisan membutuhkan pengamanan kerja pada perusahaan pemberi kerja yang berkerja melewati jam kerja sementara mintra kami hanya mampu membayar gaji pekerja/buruh UMP. Maka disini dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu hak pekerja belum terpenuhi, sementara itu upah yang didapat hanya berupa UMP (upah minimum provinsi). UMP (upah minimum provinsi) yang diberikan itu terdiri dari BPJS, THR, dan upah pokok.⁴ Jumlah pekerja/buruh sebanyak 2 orang yang ditempatkan Kejaksaan Negeri Sijunjung.

Faktor penghambat terlaksananya pemenuhan pekerja/buruh ini dikarenakan pihak ke tiga (pemberi kerja) tidak memberikan upah kerja lembur pekerja/buruh, Mereka hanya mampu memberikan upah berdasarkan UMP yang terdiri dari BPJS, THR, dan upah pokok. hal membuat pihak PT Wiratama juga tidak bisa menanggulangi atau membayarkan upah kerja lembur pekerja/buruh.

¹ Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, *Analisa Dan Evaluasi Hukum Tidak Tertulis Tentang Ukm Kebiasaan Di Bidang Hukum Perburuhan Sejak Tahun 1945*, Balai Pustaka, Jakarta, 1994, hlm. 5

² Khairani Lubis, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 150

³ Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Wawancara Dengan Bapak Abdullah, Manager Marketing PT Wiratama Jaya Perkasa Di Padang, Hari Jumat, Tanggal 3 Maret 2017, Bertempat Di PT Wiratama Jaya Perkasa Padang

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan tersebut dengan judul **PEMENUHAN HAK PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. WIRATAMA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin merumuskan masalah agar sesuai dengan maksud dan tujuan, sehingga dapat dicapainya sasaran dari penelitian ini. Batasan rumusan permasalahan yang menjadi pokok permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja/buruh di PT Wiratama Jaya Perkasa yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa saja faktor penghambat pemenuhan hak pekerja/buruh di PT Wiratama Jaya Perkasa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum, adapun tujuan dari penelitian ini adalah guna mengkaji secara yuridis mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang bekerja melebihi waktu tidak mendapat upah kerja lembur . Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pemenuhan hak pekerja/buruh di PT Wiratama Jaya Perkasa yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Mengetahui faktor penghambat pemenuhan hak pekerja/buruh di PT Wiratama Jaya Perkasa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai penunjang dalam ilmu pengetahuan hukum khususnya bagi

penulis khususnya dalam bidang hukum perdata bisnis;

- 2) Sebagai bahan pertimbangan bagi para peneliti berikutnya, dengan permasalahan yang sama agar dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan;
- 3) Sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi yaitu sebagai syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum;
- 4) Sebagai sumbangan pemikiran penulis bagi almamater dimana tempat penulis menuntut ilmu;
- 5) Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah referensi kepustakaan bagi pustaka Fakultas Hukum Universitas Riau.

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai bahan referensi serta bahan informasi bagi masyarakat yang ingin memperluas wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak mendapat upah kerja lembur;
- 2) Sebagai perbandingan referensi dalam proses belajar bagi mahasiswa maupun bahan mengajar bagi dosen.

D. Kerangka Teori

1. Hak Tenaga Kerja

Beberapa macam hak pekerja di dalam pelaksanaan hubungan kerja yang harus diberikan antara lain sebagai berikut:⁵

- a. Hak menerima upah;
- b. Hak cuti tahunan dan sakit;
- c. Hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja;
- d. Hak mendapat tambahan upah;
- e. Hak memperoleh jaminan sosial;
- f. Hak mendapatkan perlindungan atas kekayaan;
- g. Hak menerima tunjangan hari raya keagamaan;
- h. Hak membentuk organisasi serikat pekerja;
- i. Hak kebebasan menyatakan pendapat;
- j. Hak mengajukan tuntutan dala perselisihan hubungan insdustial;
- k. Hak mogok kerja.

⁵ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm. 34

1) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Penjelasan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi pihak terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan.

2. Teori Kepastian Hukum

Hakikat keberadaan suatu peraturan perundang-undangan adalah memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pihak yang dituju dalam suatu peraturan, artinya hakikat hukum paksaan, kewajiban dan penjaminan hak terhadap warga negara, dapat dilaksanakan dengan campur tangan negara karena dalam hukum terdapat unsur kewajiban yang harus dilaksanakan setiap orang.⁶ Kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum, disamping tujuan hukum yang lain yakni kemanfaatan dan Keadilan bagi setiap orang. Tujuan hukum merupakan satu kepastian, tidak dapat dipisahkan satu persatu, maka ketiganya harus ada dalam setiap aturan hukum.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan diatas, terkait dengan permasalahan yang penulis teliti adalah bahwa perusahaan tidak memberikan hak yang seharusnya didapatkan pekerja salah satunya yakni hak atas upah kerja lembur.

E. Kerangka konseptual

Agar menimbulkan salah penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis

memandang perlu untuk memandang perlu untuk mengemukakan batasan-batasan tentang judul penelitian yang dimaksud yakni sebagai berikut:

- a) Hak pekerja adalah Hak pekerja tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
- b) PT. Wiratama Jaya Perkasa adalah perseroan terbatas yang bergerak dibidang ketenagakerjaan/penyedia tenaga kerja *security, driver, helper, office boy, operator* dan *cleaning service*.
- c) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁷
- d) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekeja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (Pasal 1 angka 2 Kep. 100/Men/VI/2004).
- e) Hubungan Kerja adalah suatu ikatan pekerjaan antara seseorang (pekerja atau buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.⁸

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu pada penelitian hukum sosiologis, hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara rill dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain.⁹

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Wiratama Jaya Perkasa Padang. Hal ini dilakukan karena PT Wiratama Jaya Perkasa merupakan selaku perusahaan yang berbentuk

⁷ Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

⁸ *Ibid*, hlm. 12

⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 133

⁶ Khairani Lubis, *Op.Cit*, hlm. 15

badan hukum yang memenuhi syarat-syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

3. Populasi dan Sempel

a. Populasi

Populasi yaitu sekumpulan kasus yang perlu memenuhi sejumlah syarat yang ditentukan, berhubungan dengan masalah penelitian. Kasus dapat berupa semua orang, barang atau masalah-masalah lain yang mempunyai ciri-ciri yang sama berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di Kota Padang.

b. Sempel

Dalam penelitian pun kita melakukan sampel (*sampling*), karena tidaklah mungkin untuk meneliti seluruh jumlah populasi yang ada. Cara mengambil atau memilih sejumlah kecil dari seluruh objek penelitian ini disebut dengan teknik *sampling*.¹⁰ Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan/pekerja *outsourcing* dari PT. Wiratama Jaya Perkasa.

Tabel I.2
Sampel dan Populasi

NO	JENIS POPULASI	JULAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL	PERSENTASE (%)
1.	Manager marketing PT. Wiratama Jaya Perkasa	1	1	100%
2.	Pekerja/buruh	2	1	50%
Jumlah		11	6	150%

4. Sumber data

Sumber penelitian hukum sosiologis ini adalah data primer yang terdiri dari 3 (tiga) macam yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data atau keterangan yang diperoleh dari responden secara langsung melalui wawancara maupun kuisioner yang diperoleh dari

pekerja/buruh dari PT Wiratama Jaya Perkasa Padang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur atau hasil penulisan para sarjana yang berupa buku yang berkaitan dengan pokok pembahasan. Data sekunder diperoleh melalui penelitian perpustakaan berasal dari:

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang di peroleh dari undang-undang antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep/100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan-bahan penelitian yang berasal dari literatur dan hasil karya ilmiah dari kalangan hukum yang berkaitan dengan pokok pembahasan

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan penelitian yang di peroleh dari ensiklopedia dan sejenisnya mendukung data primer dan sekunder seperti kamus bahasa indonesia dan internet.

4. Teknik pengumpulan data

a. Kuisioner

Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) adalah suatu yang berisikan rangkaian pertanyaan tentang sesuatu hal atau sesuatu bidang.

b. Wawancara

Penulis mengajukan sesuatu pertanyaan kepada responden yaitu Manager marketing PT Wiratama Jaya Perkasa Padang dan pekerja/buruh

c. Kajian kepustakaan

Metode pengumpulan data melalui literatur yang ada di kepustakaan yang ada korelasinya dengan permasalahan yang diteliti.

¹⁰ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*,

Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 78

5. Analisa data

Analisa data merupakan suatu proses tindak lanjut pengolahan data yang merupakan kerja seorang peneliti yang memeriksa ketelitian, dan pencurahan daya pikir secara optimal.¹¹ Setelah diperoleh data baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokkan akan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif merupakan cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, dalam pengertian apa yang dinyatakan tertulis.¹² Hasil analisa ini disimpulkan secara deduktif, yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau dalil yang bersifat khusus.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenaga Kerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 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.”¹³

2. Pihak-pihak yang terkait dalam hukum kerja

a. Pekerja/buruh

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah : “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang 13 Tahun 2003).¹⁴

b. Serikat pekerja/ serikat buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka mandiri demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. (Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).¹⁵

c. Pemberi kerja/ pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pegusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

d. Organisasi pengusaha

Lalu Husni (2000: 44-67) menguraikan secara lengkap tentang dua organisasi pengusaha yang ada yaitu Kadin dan Apindo.¹⁶

1) Kadin adalah wadah bagi pengusaha indonesia dan bergerak dibidang perekonomian.

2) Apindo adalah organisasi pengusaha yang khusus mengatur masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

e. Lembaga kerja sama bipatrit/tripartite

1) Lembaga kerja sama bipatrit adalah forum komunikasi dengan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.¹⁷

2) Lembaga tripatrit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi

¹¹ Bambang Waluo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 50

¹² Yella, *Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Ada PT*. Sinar Reksa Kencana Di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, *Skripsi*, Program Sarjana (S1) Universitas Riau, Pekanbaru, 2015, hlm. 34

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 26

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Rajawali Pres, Jakarta, 2007, hlm. 21

¹⁵ *Ibid*, hlm. 22-23

¹⁶ *Ibid*, hlm. 32

¹⁷ *Ibid*, hlm. 33

pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah.¹⁸

- f. Dewan pegupahan adalah suatu lembaga *nonstruktural* yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.¹⁹

3. Hak Dan Kewajiban pekerja

Subjek dari perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya hak dan kewajiban subjek kerja, dimana hak merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh subjek kerja (pengusaha dan pekerja) sedangkan kewajiban adalah para pihak disebut prestasi.²⁰

Beberapa macam hak pekerja di dalam pelaksanaan hubungan kerja yang harus diberikan antara lain sebagai berikut:²¹

- a. Hak menerima upah;
- b. Hak cuti tahunan dan sakit;
- c. Hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja;
- d. Hak mendapat tambahan upah;
- e. Hak memperoleh jaminan sosial;
- f. Hak mendapatkan perlindungan atas kekayaan;
- g. Hak menerima tunjangan hari raya keagamaan;
- h. Hak membentuk organisasi serikat pekerja;
- i. Hak kebebasan menyatakan pendapat;
- j. Hak mengajukan tuntutan data perselisihan hubungan industrial;
- k. Hak mogok kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana waktu adalah

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari atau 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.²²

Upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. Dalam hal upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah 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. Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. Apabila 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.

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.²³

Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan

¹⁸ *Ibid*, hlm. 34

¹⁹ *Ibid*, hlm. 39

²⁰ Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta, 2012, hlm. 145

²¹ Soedarjadi, *Op.Cit*, hlm. 34

²² Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²³ Asri Wijayanti, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 113-114

yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

4. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak. Akibatnya, lebih jauh lagi produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha dapat mengembangkan perusahaannya dan lebih luas lagi akan dapat membuat lapangan kerja baru. Disamping itu, akan berarti pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional sebagaimana yang diamanatkan oleh garis-garis besar haluan negara (GBHN).²⁴

Menurut penyusun, istilah perjanjian kerja bersama merupakan yang paling tepat daripada istilah dengan kesepakatan kerja bersama, sebab istilah yang tersebut terakhir, kesepakatan kerja bersama, tidak memenuhi unsur syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu :

- a. Adanya kesepakatan;
- b. Adanya kecakapan;
- c. Adanya suatu hal tertentu;
- d. Adanya sebab yang halal.

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku. (Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “ perjanjian

kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.²⁵

Syarat subjektif: mengenai subjek perjanjian dan akibat hukum M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari Belanda) empat unsur syarat perjanjian kerja, yaitu:

- a. Adanya unsur *work* (pekerjaan), dalam suatu perjanjian haruslah ada pekerjaan yang jelas yang dilakukan oleh pekerja dan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Adanya unsur *service* (pelayanan).
- c. Adanya unsur *Time* (waktu).
- d. Adanya unsur *Pay* (upah).²⁶

5. Upah

Upah harus didasarkan pada prinsip keadilan yakni penetapan standar upah dengan melibatkan para pihak yaitu pekerja, majikan dan negara sebagaimana di Indonesia sudah diterapkan melalui wadah Dewan Penetapan Daerah dan Nasional yang terdiri dari pemerintah, wakil pengusaha dan serikat pekerja.²⁷

6. Waktu Kerja

Waktu kerja untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Adapun waktu kerja untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pada dasarnya, pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi. Namun, pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 85 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. Pembagian upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap,

²⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 64

²⁶ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm. 144

²⁷ Khairani Lubis, *Op.Cit*, hlm. 56

²⁴ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 53

apabila upah pokok ditambah 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. Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut.

- 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 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.

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.²⁸

B. Tinjauan Umum Tentang Kepastian Hukum

Aturan hukum, baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-

aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dan kedua, berupa keamanan individu bagi kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.²⁹

Dalam Pasal 1338 KUHPerdara dipakai istilah “semua” yang menunjukkan bahwa perjanjian dimaksudkan secara umum, baik perjanjian bernama maupun tidak bernama. Dengan demikian, terkandung asas kebebasan berkontrak yang pelaksanaannya dibatasi oleh hukum yang sifatnya memaksa. Ada sepuluh asas dalam perjanjian, yaitu:³⁰

1. Asas kebebasan mengadakan perjanjian kebebasan kontrak).
2. Asas konsensualisme.
3. Asas kepercayaan.
4. Asas kekuatan mengikat.
5. Asas persamaan hukum.
6. Asas keseimbangan.
7. Asas kepastian hukum.
8. Asas moral.
9. Asas kepatutan.
10. Asas kebiasaan.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, terkait dengan permasalahan yang penulis teliti adalah bahwa perusahaan tidak memberikan hak yang seharusnya didapatkan pekerja salah satunya yakni hak atas upah kerja lembur.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Di PT Wiratama Jaya Perkasa Yang Diatur Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala

²⁸ *Ibid*, hlm. 113-114

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 157

³⁰ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm. 136

kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Dalam kehidupan seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.³¹

Hubungan timbal balik ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi. Hak-hak dan kewajiban pekerja pada PT. Wiratama Jaya Perkasa yang tertuang dalam perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Hak- hak pekerja pada PT. Wiratama Jaya Perkasa

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan beberapa hak-hak pekerja antara lain :

- Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti (Pasal 79);
- Hak mendapatkan upah/gaji (Pasal 88 s/d 97);
- Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 86);
- Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja setiap pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 99).

Beberapa macam hak pekerja di dalam pelaksanaan hubungan kerja yang harus diberikan antara lain sebagai berikut:

- Hak menerima upah;
- Hak cuti tahunan dan sakit;
- Hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja;
- Hak mendapat tambahan upah;
- Hak memperoleh jaminan sosial;
- Hak mendapatkan perlindungan atas kekayaan;
- Hak menerima tunjangan hari raya keagamaan;
- Hak membentuk organisasi serikat pekerja;

- Hak kebebasan menyatakan pendapat;
- Hak mengajukan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial;
- Hak mogok kerja.³²

Hasil penelitian 2 responden pekerja waktu tertentu yang bekerja pada PT. Wiratama Jaya Perkasa Kota Padang, mengenai ada atau tidak adanya perjanjian kerja tertulis dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.1
Ada atau tidaknya perjanjian kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Peresentase
1	Ada	2	2%
2	Tidak	0	0
Jumlah		2	100%

Sumber Data Wiratama Padang, 2017

Waktu kerja untuk 6 hari dalam 1 minggu adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Adapun waktu kerja untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu adalah jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Adapun waktu kerja untuk hari kerja dalam 1 minggu adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu (Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).³³

Pihak pekerja/buruh pada PT. Wiratama Jaya Perkasa Padang juga membenarkan pernyataan tersebut. surat perjanjian kerja yang pekerja tandatangani berisikan ketentuan-ketentuan kerja yang wajib mereka penuhi selama bekerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan beberapa hak-hak pekerja antara lain :

- Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti (Pasal 79);
- Hak mendapatkan upah/gaji (Pasal 88 s/d 97);
- Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan serta perlakuan yang sesuai

³¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 102

³² Soedarjadi, *Op.Cit*, hlm. 34

³³ Hidayat Muharam, *Op.Cit*, hlm. 29

dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 86);

- d. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja setiap pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 99).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Abdullah sebagai manager marketing menyatakan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu 12jam dalam 1 hari dan tidak mendapat upah lembur. Hal ini diperkuat oleh pernyataan karyawannya yang menyatakan bahwa mereka dalam melakukan pekerjaan dalam 1 (satu) hari adalah 12 jam dan tidak mendapat upah lembur.

Hasil penelitian terhadap 2 orang responden yang bekerja pada PT Wiratama Jaya Perkasa mengenai upah lembur yang ada atau tidak nya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV. 2

Hak mendapatkan upah lembur

No	Upah lembur	Jumlah	Persentase
1	Ada	0	0
2	Tidak	2	2%
	Jumlah	2	100%

Sumber Data Wiratama Padang, 2017

Berdasarkan tabel diatas, jika dikaitkan dengan konsep tenaga kerja yaitu Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa : ‘pengusaha yang memperkerjakan 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 banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang pekerja/buruh. Mereka menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan upah kerja lembur, sementara itu mereka melakukan kerja selama 12 jam sehari.³⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kepmenkertrans Nomor KEP.102/ MEN/VI/2004, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.

³⁴ Wawancara Dengan *Bapak Dahrawan*, Pekerja/Buruh PT Wiratama Jaya Perkasa Di Padang, Hari Jumat, Tanggal 3 Maret 2017, Bertempat Di PT Wiratama Jaya Perkasa Padang

Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas berhak atas upah lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengedali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu yang ditetapkan perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang pekerja/buruh. Mereka menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan upah kerja lembur sementara itu mereka melakukan kerja selama 12 jam sehari.³⁶ PT Wiratama Jasa Perkasa Padang tidak memenuhi salah satu persyaratan dalam datar pekerjaan tersebut yaitu tidak mencantumkan besarnya upah lembur atau imbalan lembur yang diterima oleh pekerja secara tegas.

B. Faktor Penyebab Penghambat Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Di PT Wiratama Jaya Perkasa Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah, dan perintah. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan pekerjaan antara seseorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan dengan baik dan benar. Dalam hal ini, pekerja mendapatkan imbalan

³⁵ *Ibid*, hlm. 112

³⁶ Wawancara dengan *Bapak Dahrawan*, Pekerja/Buruh PT Wiratama Jaya Perkasa Di Padang, Hari Jumat, Tanggal 3 Maret 2017, Bertempat Di PT Wiratama Jaya Perkasa Padang

berupa upah atas kerja dan prestasi yang diberikan. Dengan demikian hubungan kerja setidaknya harus mengandung 3 unsur, yaitu:

1. Upah
2. Perintah
3. Pekerjaan

Dalam hal melakukan pembinaan terhadap pekerja di PT. Wirtama Jaya Perkasa, maka sebelum pekerja bekerja, pada saat bekerja, setelah bekerja diperusahaan, pembinaan tata tertib admistrasi mulai berlaku demi kelancaran dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Ada pun Faktor penghambat pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja adalah:

1. Pihak Perusahaan Tidak Mampu

Pihak perusahaan dalam mencari pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya di ukur dari kemampuan pihak pemberi kerja. maka mereka hanya menggaji sesuai yang telah disepakati bersama si penyedia jasa. Hal ini menyebabkan tidak terpenuhinya hak upah lembur pekerja/buruh. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Abdulah sebagai manager marketing menyatakan bahwa "pekerja tidak diberikan upah lembur karena pihak mitra kami hanya memberikan upah minimum sedangkan upah lembur tidak diberikan karena upah lembur tersebut yang dicantumkan didalam perjanjian kerja sama antara Kejaksaan Negeri Sijunjung dan PT Wiratama Jaya Perkasa hanya terdiri dari BPJS, THR, dan upah pokok.

2. Kurangnya ketegasan dalam pemenuhan upah bagi pekerja

Selain tidak mampu membayarkan upah kerja lembur pekerja faktor penghambat tidak dibayarkannya adalah tidak adanya kesepakatan upah lembur. Sementara PT. Wiratama sudah melakukan mediasi dengan piha pemberi kerja untuk menanyakan hal ini. Namun kembali lagi dengan kesepakatan di awal bahwa pemebri kerja hanya mampu membayar gaji berupa upah pokok, THR dan jaminan kesehatan.

3. Kurang ilmu pengetahuan

Tanggapan pekerja terhadap hal ini mereka tidak mengetahui bahwa hak upah yang tidak terpenuhi bisa dituntut untuk dikeluarkan hal ini disebabkan karena Kurangnya pengetahuan pekerja/buruh

tentang apa saja hak-hak yang didapatnya saat melakukan pekerjaan.

Solusi dari PT Wiratama jaya perkasa adalah mereka telah melakukan mediasi bersama si pemberi kerja untuk memberikan upah kerja lemburnya. Namun hal ini tidak membuahkan hasil karena pihak pemberi kerjanya tidak mampu itu dan sudah sepakat hanya membayarkan upah UMP saja. Maka dari itu semestinya ada cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja ini. Maka pekerja bisa mendapatkan upah tambahan setiap bulannya, yang diberikan oleh perusahaan penyedia jasa atau perusahaan pemberi kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas jika dikaitkan dengan konsep tenaga kerja yaitu Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa : 'pengusaha yang memperkerjakan 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 banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sebagai akhir dari analisa dan hasil penelitian penulis mengenai pemenuhan hak tenaga kerja waktu tertentu pada PT Wiratama Jaya Perkasa maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak dan kewajiban pekerja pada PT Wiratama Jaya Perkasa belum terpenuhi secara maksimal. Hak-hak yang belum terpenuhi secara maksimal tersebut adalah dalam pemenuhan hak upah lembur memang ada beberapa hak pekerja yang tertuang dalam surat perjanjian kerja tersebut seperti hak atas upah dan hak atas waktu istirahat atau cuti. Namun, dalam surat perjanjian tersebut tidak ada termuat mengenai hak pekerja di bidang upah kerja lembur. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan

undang-undang yang mewajibkan pemberi kerja untuk memenuhi segala hak-hak pekerja yang ada di perusahaannya.

2. Faktor penghambat pemenuhan hak upah kerja lembur pekerja tersebut adalah kurangnya kemampuan perusahaan penyedia jasa dalam memberikan upah kerja lemburnya, perusahaan penyedia jasa kurang tegas dalam menetapkan hak-hak tenaga kerja yang bisa didapatkan kerja dan kurangnya pengetahuan kepada pekerja/buruh yang bekerja akan hak-hak yang peroleh selama bekerja. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang mewajibkan pemberi kerja untuk memenuhi segala hak-hak pekerja yang ada di perusahaannya. Dalam hal tidak adanya pemberian upah lembur sebagai salah satu hak tenaga kerja, maka bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja tersebut harus diberikan sanksi yang tegas oleh badan atau lembaga yang bertanggung jawab.

B. SARAN

1. Pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang dituangkan pada isi surat perjanjian kerja seharusnya memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha secara lengkap. selain itu seharusnya hak dan kewajiban pekerja hendaknya lebih diperhatikan terutama dalam hal pemberian upah lembur, tidak hanya menekankan pada kewajiban pekerja saja tetapi juga kewajiban pemberi kerja agar terpenuhi tujuan masing-masing pihak.
2. Faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja seharusnya lebih ditingkatkan lagi agar dapat terpenuhi segala hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Sejauh ini masih banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan undang-undang khususnya mengenai kewajiban pemberian upah lembur bagi pekerja, ketentuan perundang-undangan terkait telah tertuang sanksi-sanksi yang harus diberikan bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut dan itu bisa dijadikan pedoman oleh lembaga yang berwenang sebagai senjata utama dalam penjatuhan sanksi kepada

perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta
- Ahmadi Miru Dan Sakka Pati, 2014, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*, Raja Wali Pres, Jakarta
- Amiruddin dan zainal asikin, 2012, *pengantar metode penelitian hukum*, PT. Raja Grafindo persada, jakarta
- Asri wijayanti, 2010, *ketenagkerjaan pasca reformas*, PT. sinar grafika, jakarta
- Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, 1994, *Analisa Dan Evaluasi Hukum Tidak Tertulis Tentang Ukm Kebiasaan Di Bidang Hukum Perburuhan Sejak Tahun 1945*, Jakarta,
- Bambang Waluo, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta,
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta: 2010
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- F.X. Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta,
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerajaan*, Ghalia Indonesia, Bogor,
- Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung

- Iman soepomo, 2003, *pengantar hukum perburuhan*, djambatan,
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta:
- Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- , 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum, Kencana*, Jakarta
- Soedarjadi, 2009, *Hak Dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta,
- , 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta,
- , 2008, *Hukum Ketenagakerjaan (Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, Dan Calon Pekerja)*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Wawan Muhwan Hariri, 2011, *Hukum Perikatan*, Pustaka Setia, Bandung
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Rajawali Pres, Jakarta,
- Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Tata Hkum Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta
- B. Jurnal /Skripsi/Tesis/Disertasi**
- Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Dikota Ambon”, Artikel Pada *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011,
- Dodi Hariyono, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial”, Artikel Pada *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Riau*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1 No. 1 Agustus 2010
- Keycite Yellow Flag - Negative Treatment Declined To Extend By *In Re Hulu Privacy Litigation*, No. 93–1783, N.D.Cal., December 20, 2013, *Jurnal West Law*, Diakses Melalui [Http://Fh.Unri.Ac.Id/Index.Php/Perpustakaan/#](http://Fh.Unri.Ac.Id/Index.Php/Perpustakaan/#), Pada Tanggal 1 Mei 2017 Dan Diterjemahkan Oleh Google Translate.
- KeyCite Yellow Flag - Negative Treatment Distinguished by Bernard v. Local 100, Transport Workers Union of America, S.D.N.Y., January 5, 1995, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>, pada tanggal 11 Oktober 2017 dan diterjemahkan oleh google translate.
- United States District Court, D. Vermont. Albert RACINE, Plaintiff, v. AMERICAN INTERNATIONAL ADJUSTMENT COMPANY, INC., Defendant. No. 2:97–cv–10., Oktober. 7, 1997, *jurnal west law*, di akses melalui [Http://Fh.Unri.Ac.Id/Index.Php/Perpustakaan/#](http://Fh.Unri.Ac.Id/Index.Php/Perpustakaan/#), Pada Tanggal 9 oktober 2017 Danditerjemahkan Oleh Google Translate
- KeyCite Yellow Flag - Negative Treatment Distinguished by Bernard v. Local 100, Transport Workers Union of America, S.D.N.Y., January 5, 1995, *jurnal west law*, di akses melalui [Http://Fh.Unri.Ac.Id/Index.Php/Perpustakaan/#](http://Fh.Unri.Ac.Id/Index.Php/Perpustakaan/#), Pada Tanggal 9 oktober 2017 Danditerjemahkan Oleh Google Translate.
- Yella, Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Ada Pt. Sinar Reksa Kencana Di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, *Skripsi*, Program Sarjana (S1) Universitas Riau, Pekanbaru, 2016

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012
Tentang Syarat-Syarat Penyerahan
Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan
Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor: Kep.100/Men/Vi/2004
Tentang Ketentuan Pelaksanaan
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

D. Website:

https://www.academia.edu/5014044/Hak_Dan_Kewajiban_Pekerja, Diakses
Tanggal, 23 Agustus 2017.

<http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perlin-dungan-upah-dan-pengupahan.html>,
diakses, tanggal, 26 september 2017.