

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA UPAH LEMBUR ANTARA  
KARYAWAN DENGAN PT WIRADJAJA PRIMA KENCANA  
DI KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)*



Oleh :

**NAMA : ARIF SAIFULLAH**

**NPM : 161010499**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVESITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi diantaranya masih adanya perusahaan yang mempekerjakan karyawannya yang kerja melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan)jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah serta tidak diberikannya upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan haknya.

Rumusan masalah adalah bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru ?.Apakah upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru ?

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian observasi (*observational research*), yaitu penelitian yang mengamati dan mendeskripsikan hal yang terjadi baik itu fenomena sosial maupun natural, dalam rentang waktu tertentu, dan peneliti tidak dapat mengendalikan fenomena tersebut. Dalam memperoleh data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan langsung kelapangan.

Hasil penelitian bahwa pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa belum berjalan sebagaimana mestinya dimana masih adanya pekerja yang bekerja di hari libur Nasional tanpa dibayar upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak dan kewajibannya, serta belum terlaksana sesuai amanat Undang-Undang dengan bukti kejadian pengaduan upah lembur mantan karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana yang tidak dibayarkan. Upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa berdasarkan aturan hukum yang ada, buruh-buruh yang telah melakukan kerja lembur namun tidak diberikan upah lembur oleh pihak perusahaan, dapat melakukan beberapa langkah atau upaya untuk memperjuangkan hak-haknya.

**Kata kunci:** *pelaksanaan perjanjian upah lembur antara karyawan dengan*

*PT.WIRADJAJA PRIMA KENCANA DI Kota pekanbaru*

## ABSTRACT

The background of this research is that there are still companies that employ employees who work more than 7 (seven) hours a day and 40 (forty) hours 1 (one) week for 6 (six) working days in 1 (one) week or 8 (eight) hours. hours a day, and 40 (forty) hours 1 (one) week for 5 (five) working days in 1 (one) week or working time on weekly rest days and or on official holidays determined by the Government and no overtime pay is provided, so the workers lose their rights.

The formulation of the problem is how to implement the overtime pay work agreement between employees and PT Wiradjaja Prima Kencana in Pekanbaru City? Is legal action taken against companies that do not pay compensation for the agreed working hours and provide compensation for the agreed service period at PT Wiradjaja Prima Kencana in Pekanbaru City?

The research method used is a type of observational research, namely research that observes and describes things that occur, both social and natural phenomena, within a certain time span, and researchers cannot control these phenomena. In obtaining data, the authors used data collection methods in the form of interviews and direct spaciousness.

The results of the study show that the implementation of the overtime pay work agreement between employees and PT Wiradjaja Prima Kencana in Pekanbaru City has not run properly where there are still workers who work on National holidays without being paid overtime wages, so that these workers lose their rights and obligations, and have not been implemented. in accordance with the mandate of the Act with evidence of complaints about overtime wages of former employees of PT Wiradjaja Prima Kencana which were not paid. Legal efforts were made against companies that did not pay compensation for the agreed working hours and provided compensation for the agreed working period at PT Wiradjaja Prima Kencana in Pekanbaru City that based on existing legal rules, workers who have worked overtime but are not given wages overtime by the company, can take several steps or efforts to fight for their rights.

**Keyword:** implementation of over tine pay agreements beetwen employees and

PT.WIRADJAJA PRIMA KENCANA Kota Pekanbaru

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT Wiradjaja Prima Kencana Di Kota Pekanbaru”. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendo’akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat serta dukungan baik secara moral maupun finansial. Selain itu pula terimakasih yang sebesar-besarnya saya haturkan kesemua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Zulkarnain Umar, S.H., S.Ag., MIS., selaku Kepala Departemen Perdata.
7. Ibu Meilan Lestari, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing penulis yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
10. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisan. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru,      Oktober 2021  
Penulis

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL.....	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT.....	
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJIAN SKRIPSI.....	
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU.....	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Konsep Operasional.....	27
F. Metode Penelitian.....	28
BAB II: TINJAUAN UMUM	



A. Tinjauan umum tentang Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja.....	33
B. Tinjauan umum tentang upah Lembur.....	40
C, Tinjauan umum tentang ketenagakerjaan.....	51
D. Gambaran Umum PT Wiradjaja Prima Kencana.....	54
<b>BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.....	57
B. Apa upaya hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.....	68
<b>BAB IV: PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	75

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya didalam regulasi yang tertera didalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyebutkan bahwasanya pembangunan nasional dilakukan untuk pembangkitan penduduk Indonesia sepenuhnya dan pembangkitan masyarakat Indonesia semuanya untuk menjadikan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual. Selanjutnya penerapan pembangkitan nasional pekerja memiliki andil dan fungsi begitu sakralpihak yang berkepentingan. Sebagaimana begitu andil serta fungsi pekerjayang dibutuhkan pembangkitan pekerja dalam memajukan kualitas tukang dan meningkatkan tameng pekerja itu sendiri dan familinya sesuai dengan harkat dan kualitas manusia itu sendiri.<sup>1</sup>

Salah satu standar terutama yang dalam menentukan keberhasilan pembangunan sebuah negara dapat dilihat dari perkembangan perputaran ekonominya. Andil penguasa dalam meraih pembangkitan nasional ialah memnerikan arah kebijakan pembangkitan serta meraih pembangkitan tujuan tersebut, dimana diperlukan rancangan yang baik untuk meraih pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan guna menikkan kualitas kesejahteraan penduduk notabeneanya dengan menikna pendapatan asli daerah terhadap tenaga kerja.<sup>2</sup>

Dewasa ini dengan berkembangnya dunia industri, karyawan terus menjadi aktif bekerja cocok dengan kebutuhan pasar, tetapi perihal ini kerapkali menimbulkan karyawan jadi letih, tidak sehat, terluka apalagi wafat dunia dalam bekerja. Perihal ini membutuhkan atensi terhadap kesehatan serta keselamatan kerja. Ketiga faktor tersebut ialah satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Bila kesehatan karyawan serta kesehatan

1 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm. 6.

2Yesika Resianna Barimbing dan Ni Luh Karmini, Pengaruh PAD, Tenaga Kerja, dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Bali, *E-JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS UDAYANA* Vol. 4, No. 5, Mei 2015.

keadaan tempat kerja didukung oleh keselamatan serta keamanan tempat kerja, hingga tujuan industri serta karyawan hendak tercapai. Jaminan kesehatan serta keselamatan kerja ini bisa tingkatkan efisiensi kerja, tetapi pada realitasnya kerap kali industri kurang mencermati perihal tersebut.<sup>3</sup>

Pengangguran pekerja terdidik di negeri tumbuh biasanya mengumpulkan kelompok muda serta terpelajar. Pengangguran cenderung lebih terkonsentrasi Kelompok pengangguran ini merupakan para pekerja yang sangat baru menuntaskan pendidikannya serta lagi menunggu pekerjaan yang sesuai buat mereka. Terus menjadi besar pembelajaran hingga terus menjadi besar pula. mutu seorang. Sembari menunggu pekerjaan yang di idamkan, pengeluaran mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif kaya. Ini menyiratkan kalau permasalahan pengangguran di negeri tumbuh kurang terpaat dengan kemiskinan.<sup>4</sup>

Pekerjaan tergantung pada pemenuhan kebutuhan hidup manusia di bidang sosial dan ekonomi, baik untuk individu atau untuk orang lain atau untuk keduanya. Tujuan utama dari pertumbuhan ekonomi adalah untuk menyediakan lowongan kerja memadai dan mampu untuk mengimbangi perbangunan pekerja yang lebih gesit dari peningkatan kesempatan kerja. Selain itu, waktu pekerja yang n masa kerja dimana dapat dilaksanakan siang hari maupun malam hari.<sup>5</sup>

Selain tidak dapat dihindari bahwa masalah ketenagakerjaan merupakan tatanan penting dari perekonomian, dan persoalan menumbuhkan lapangan kerja juga merupakan persoalan pokok dalam menumbuhkan ekonomi. Oleh karena itu, perancangan ekonomi harus mencakup perencanaan ketenagakerjaan. Masalah ini disebabkan oleh kegagalan pemerintah untuk mengimplementasikan Regulasi

<sup>3</sup>Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan, 2014, hlm. 1.

<sup>4</sup>Fahrudin Arrozi Dan Ketut Sutrisna *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar* E-JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS UDAYANA, Vol. 7. No. 12 Desember 2018.

<sup>5</sup>Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 12.

Ketenagakerjaan. Dalam dunia manufaktur, sisi karyawan merupakan salah satu dari tiga faktor terpenting seperti sumber daya, modal dan teknologi.<sup>6</sup>

Pasal 1 ayat 3 regulasi tentang ketenagakerjaan mengatakan pekerja ialah setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan dalam bentuk lain. Hal ini jelas bahwa upah ialah hak para pekerja yang wajib diraih atas keringat yang dikeluarkannya dalam bekerjadan dibuat dalam bentuk uang terhadap imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada para pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan atas pekerjaan, kesepakatan, atau regulasi termasuk imbalan lebih bagi para pekerja dan familinya atas suatu pekerjaan jasa yang telah dilakukan.

Regulasi tentang ketenagakerjaan sebagaimana yang tertera didalam Pada Pasal 27 ayat 2 UUD menyebutkan penduduk negara Indonesia wajib untuk mendapatkan pekerjaan sebagaimana mestinya dimana pemberi kerja harus sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh peraturan terkait, dan penduduk Indonesia wajib diberikan kehidupan yang sebagaimana mestinya termasuk menerima uang cuti pada hari libur resmi/hari nasional, termasuk uang lembur apabila karyawan harus melanjutkan jam kerja pada hari libur nasional.

Buat menggapai perihal ini, pemerintah lagi membangun sistem imbalan yang diraih untuk melindungi pekerja itu sendiri. Selain itu pula kebijakannya merupakan upah lembur yang diatur dalam regulasi tentang ketenagakerjaan tentang tipe serta watak tukang yang dicoba secara terus menerus oleh Menteri yang lebih aktif duit lembur, ialah

Selanjutnya didalam Pasal tentang jam kerja lembur juga telah diterangkan telah nyata apabila waktu kerja sudah melewati masa yang telah ditetapkan sampai pengusaha

<sup>6</sup>Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 4.

yakni jika masa lembur melewati dari masa yg sudah disepakati maka wajib membayar memberikan imbalan kerja lembur kepada para tukang yang bekerja. Perhitungan imbalan lembur harus memiliki regulasi yang jelas dan kekuatan hukum. Sampai waktu inipenguasa telah mengeluarkan regulasi sebagaimana yang telah dijelaskan didalam Pasal 11 Peraturan Menri Tenaga Kerja tentang Waktu Kerja Lembur Dan Imbalan Kerja Lembur yang berkata jika tata mekanisme perhitungan imbalan kerja lembur ialah:

- a. Bila kerja lembur melebihi masa pada hari kerja:
  1. Waktu pekerjaan melebihi jam kerja awal wajib dibayar imbalan sebesar 1,5 (satu separuh) kali imbalan sejam.
  2. Bila tiap waktu kerja yang melebihi masa kesepakatan selanjutnya wajib dibayar imbalan sebesar 2 (2) kali imbalan sejam.
  3. Bila waktu kerja melebihi waktu yang disepakati maka dicoba dikala hari rehat mingguan serta/ ataupun hari cuti formal hingga masa kerja 6 (6) hari kerja 40 (4 puluh) waktu seminggu hingga:
    1. Perhitungan imbalan kerja yang melebihi waktu yang telah disepakati atas 7(7) masa awal dibayar imbalan 2(2) kali imbalan sejam, serta masa kedelapan. dibayar 3 (3) kali imbalan sejam serta masa waktu yang melebihi kesepakatan kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (4) kali imbalan sejam.
    2. Bila hari cuti formal terjalin atas masa kerja terpendek hingga perhitungan imbalan lembur 5 (5) masa awaldibayar 2 (2) kali imbalan

sejam, jam keenam 3 (3) kali imbalan sejam serta masa kerja yang melebihi kesepakatan ketujuh serta kedelapan 4 (4) kali imbalan sejam.

3. Bila kerja melebihi masa kesepakatan maka dicoba dikala hari rehat mingguan serta/ ataupun hari cuti formal buat masa kerja 5 (5) hari kerja serta 40 (4 puluh) waktu seminggu, hingga perhitungan imbalan atas pekerjaan lembur tersebut dilakukan buat 8 (8) masa awal dibayar 2 (2) kali imbalan 1 masa jam kesembilan dibayar 3 (3) kali imbalan waktu serta masa kesepuluh serta kesebelas 4 (4) kali imbalan sejam.

Didalam pasal 7 ayat (1 dan 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur bahwa 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.

Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Selain itu juga didalam Pasal 26 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Namun kenyatannya masih adanya perusahaan yang mempekerjakan karyawannya yang kerja melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empatpuluh) jam 1 (satu)

minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan)jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah serta tidak diberikannya upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan haknya.

Semacam yang terjaln atas industri swasta yang berada di Pekanbaru ialah PT Wiradjaja Prima Kencana dimana para pekerja diharuskan bekerja dihari libur Nasional namun tidak dibayar imbalan atas lemburnya, dengan demikian pekerja/ buruh sudah lenyap haknya, dan juga dari pihak pelakon pengusaha yang tidak membagikan hak-hak yang semestinya diperoleh tukang tersebut serta tidak dilaksanakannya selaku pengusaha yang baik sebagaimana sudah disepakati dalam industri jika tukang yang bekerja yang bekerja di hari cuti nasional memperoleh imbalan atas lemburnya.

Berdasarkan uraian yang telah tertera maka peneliti melihat bahwa adanya perusahaan di Kota Pekanbaru yang mempekerjakan karyawannya yang kerja melebihijam kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang sehingga penulis tertarik ingin menganalisisnya yang dituangkan didalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul : **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA UPAH LEMBUR ANTARA KARYAWAN DENGAN PT WIRADJAJA PRIMA KENCANA DI KOTA PEKANBARU”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Sebagaimana pokok persoalan tersebut diatas, maka penulis dapat mengemukakan indikator yang dibahas, diteliti dan dikembangkan lebih lanjut menjadi masalah pokok, yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru ?
2. Apa upaya hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru ?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

Untuk mencapai tujuan yang akandidapat dalam penulisan ini maka sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.
- b. Apa yang dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.

**2. Manfaat Penelitian**

Untuk mendapatkan manfaat yang akan dipetik pada penulisan ini ialah:

- a. Agar meningkatkan ilmu pengetahuan bagi peneliti secara pribadi terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.
- b. Untuk memberikan masukan kepada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru terhadap pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.

## D. Tinjauan Pustaka

### 1. Tinjauan Tentang Penelitian Terdahulu Tentang Upah

Sebagaimana merujuk pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan bahwa yang terjadi pada PT Cipta Agro Sejati di Kabupaten Rokan Hilir yang bergerak dibidang pertanian bahwa penyelesaian karyawan diperintahkan untuk bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan namun perusahaan tidak memberikan upah lembur dengan demikian karyawan telah dizolimi haknya, sehingga dengan demikian serikat buruh sebagai perantara pihak ketiga atau dapat disebut tripartit mencoba memperjuangkan hak-hak buruh atau karyawan sehingga karyawan dapat menerima haknya.<sup>7</sup>

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Adi Febriyanto yang berjudul Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Upah Kerja Lembur Dalam Rangka Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Kudus 59300 bahwa Kantor Pos Kudus berusaha memberikan perlindungan hukum terhadap karyawannya, dengan menerapkan pengaturan jam kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Pos Indonesia dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) Nomor : PKS.56/DIRUT/2014 dan Nomor : 073/DPP-SPPI/IV/III/2014 dan Keputusan Direksi Nomor : KD. 34/DIRUT/0216 tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan PT. Pos Indonesia, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam upaya untuk melindungi karyawan, Kantor Pos Kudus sebagai bagian dari PT. Pos Indonesia telah menerapkan pola pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan

---

<sup>7</sup>Fuad Ahmad, *Pelaksanaan pembayaran upah berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pada PT Cipta Agro Sejati di Kabupaten Rokan Hilir*, Skripsi Tahun 2020.

peraturan perundangan yang berlaku, dengan menggunakan pola kerja shift, namun timbul permasalahan yang muncul dari kurangnya pemahaman dan pengetahuan dari masing-masing pihak, yang menimbulkan potensi lahirnya keadaan yang tidak nyaman di dalam lingkungan kerja.<sup>8</sup>

Skripsi yang ditulis Zainun Zakya Nugrahayu yang berjudul *Perspektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Dalam Penetapan upah lembur di Nusa Tenggara Barat yang pada kesimpulannya bahwa penetapan upah lembur mengikuti ketentuan yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan, meskipun peraturan pemerintah yang khusus mengenai upah minimum belum diterbitkan, selain itu kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi NTB sebagai lembaga fungsional teknis yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur sebelum menetapkan upah lembur Akan tetapi rekomendasi dari dewan pengupahan tidak memiliki kekuatan yang mengikat yang menjadi dasar penetapan upah minimum provinsi. Dewan pengupahan juga tidak memiliki kewenangan koordinasi dengan dewan pengupahan di tingkat yang berbeda.*<sup>9</sup>

Penelitian terhadulu yang dilaku oleh Zainul Mutaqin yang berjudul *Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Depok 16400) PT. Pos Indonesia tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah kerja lembur kepada karyawan, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta telah melanggar ketentuan Pasal*

---

<sup>8</sup>Adi Febriyanto, *Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Upah Kerja Lembur Dalam Rangka Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Kudus 59300*, Skripsi Tahun 2017.

<sup>9</sup>Zainun Zakya Nugrahayu yang berjudul, *Perspektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Dalam Penetapan upah lembur di Nusa Tenggara Barat*, Skripsi Tahun 2019.

78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tidak membayar upah kerja lembur kepada karyawan.<sup>10</sup>

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Ayu Puspita Sari dengan judul Analisis Yuridis Tentang Waktu Kerja Lembur Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Dengan Serikat Pekerjaanya bahwa upah kerja lembur di hitung jika pekerja berkerja melebihi waktu kerja normal, namun dalam PKB Bank Danamon terdapat frasa “waktu kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur. Upah yang didapatkan karyawan dari kerja lembur yang mereka lakukan dihitung setelah satu jam pertama sehingga ketentuan ini menyebabkan dilanggarnya hak karyawan dalam hal upah kerja lembur. Selanjutnya dikarenakan ketidaksesuaian aturan dengan UUK dan Kepmenakertrans 102/2004 yang menyatakan upah lembur dibayar jika karyawan berkerja melebihi jam kerja normal. Ketentuan Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon yang memuat “frasa kerja lembur kurang dari satu jam tidak mendapatkan upah lembur” bertentangan dengan Pasal 1 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 11 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004. Akibat hukum yang terjadi terhadap PKB Bank Danamon adalah batal demi hukum dan yang berlaku adala ketentuan dalam undang-undang.<sup>11</sup>

Orang yang ingin bekerja, terutama yang sudah mencapai masa kerja, ialah orang yang tahu bahwa dirinya bertanggung jawab atas kelangsungan dan progress kehidupan, tidak hanya harus mencari nafkah, tetapi juga meyakini bahwa jasa yang dijual dapat dilandasi oleh integritas. Pengusaha dan orang yang bekerja di negaranya sendiri harus

---

<sup>10</sup>Zainul Mutaqin, *Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Depok 16400)*, Skripsi Tahun 2020.

<sup>11</sup>Ayu Puspita Sari, *Analisis Yuridis Tentang Waktu Kerja Lembur Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk*, Skripsi Tahun 2019.

memiliki arti dari pekerjaan tersebut di atas, karena pada hakikatnya setiap orang bekerja tidak cuma untuk mengedepankan kepentingan pribadi, namun juga untuk mendapat kehidupan dalam masyarakat yang berkembang sepenuhnya yang memenuhi segala kebutuhannya.

Selanjutnya, menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara keagairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral”.<sup>12</sup>

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, selanjutnya kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>13</sup> kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja, beberapa pengertian kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :<sup>14</sup>

<sup>12</sup>Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 263-264.

<sup>13</sup>Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*.(Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003) , hlm. 23.

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm. 44.

- a. Brown menyebutkan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.
- b. Steers dan Porter menyebutkan bahwa Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.
- c. Supriyadi menyebutkan bahwa kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut untuk dapat menerima imbalan baik moril maupun materil.

Pekerja terdidik yang menganggur di negara berkembang biasanya mengklasifikasikan orang muda dan orang terpelajar. Ada kecendrungan pengangguran lebih terkonsentrasi di kota dari pada di pedesaan. Sebagian besar penganggur di kelompok ini adalah para pekerja yang baru saja mengenyam pendidikan dan sedang menunggu untuk meraih pekerjaan yang setimpal untuk mereka. Semakin tinggi pendidikannya maka semakin tinggi pula kualitas seseorang. Sambil menunggu pekerjaan yang dibutuhkan, pengeluaran mereka ditanggung oleh kerabat yang relatif kaya, yang menunjukkan bahwa masalah pengangguran di daerah berkembang minim terkait dengan kemiskinan.<sup>15</sup>

---

15Fahrudin Arrozi Dan Ketut Sutrisna Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar E-JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS UDAYANA, Vol. 7. No. 12 Desember 2018.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 (Ketentuan Ketentuan Inti Ketenagakerjaan), yang dimaksud tenaga kerja ialah “setiap orang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) untuk menghasilkan barang yang memenuhi syarat dan / Atau pelayanan: kebutuhan masyarakat, jadi disini maknanya luas. Seseorang yang bekerja di lembaga pemerintah terkait di bawah undang-undang ketenagakerjaan, dan orang yang bekerja untuk perusahaan terikat atau dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan, atau undang-undang perburuan yang umumnya dikenal. Undang-undang atau undang-undang perburuan berlaku untuk setiap perusahaan, setiap perusahaan yang menempatkan atau mempekerjakan pekerja.<sup>16</sup> Apabila dilihat dari keperluan masing-masing pihak halini menjadi dilematis bagi negara sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yakni melaksanakan intervensi untuk mengharmonisasi hubungan industrial yang telah ada.<sup>17</sup>

Pada mulanya istilah perusahaan (Stb,1847-23) dalam KUHD tidak ada, dan pada saat itu diketahui sebagai penjual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 sd 5. Dalam perkembangannya, KUHD berubah pada tanggal 17 Juli 1938 dengan Stb Pada tahun 1938-276, istilah pedagang dirubah dengan perusahaan. Tapi mengenai arti perusahaan, rupanya KUHD itu sendiri tidak memberikan makna.Pada saat yang sama, Purwosutjipto mengatakan bahwa pembuat undang-undang mengabaikan kurangnya tafsir resmi KUHD, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan semestinya sesuai dengan keinginan perusahaan. volume bisnis, karena tidak masuk akal, sehingga hanya bisa mengandalkan ilmu dan hukum.

<sup>16</sup>Kartasapoetra, G. dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hlm 12.

<sup>17</sup>Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997, hlm, 76.

Molengraaft percaya bahwa melihat definisi perusahaan dari sudut pandang ekonomi, yaitu melalui perdagangan atau penyerahan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan, tindakan terus menerus dilakukan untuk mendapatkan penghasilan di luar, sehingga harus ada elemen yang berkelanjutan atau tidak terputus. (Regelmatig), openlijk (openlijk) karena kita berdagang dengan pihak ketiga (optredennaar buite) dengan kualitas tertentu (dizekere kwaliteit), karena kita berdagang, memberikan barang, dan membuat kontrak niaga ini wajib untung (*winstogmerk*).<sup>18</sup>

Dengan mempelajari unsur tersebut, perusahaan hendaknya melakukan kegiatan untuk jangka waktu yang terbilang lama (bukan seminggu, dua minggu atau sebulan) kemudian terbuka, karena siapa pun bisa membangun hubungan sehingga aktifitasnya bisa dilakukan terus menerus. Untuk kualitas ini, bidang kegiatan harus spesifik atau spesifik, dan tujuan menjalankan bisnis tidak lebih dari untuk menghasilkan keuntungan.<sup>19</sup>

Selain itu, dalam rangka kegiatan yang tidak terputus, laba yang dapat diperoleh atau diperoleh pada dasarnya akan menjadi pengembalian modal. Kemungkinan kerugian bukan merupakan bagian dari pengertian suatu perusahaan, karena bukan merupakan hubungan kerja antar pengusaha. dan seorang pekerja/buru Menurut kontrak kerja, perjanjian tersebut memuat unsur-unsur pekerjaan, pengupahan dan tata tertib dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan di katakan bahwa pembentukan kaitan kerja adalah karena ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja / buruh. Perjanjian kerja di buat dalam bentuk tertulis atau lisan, oleh karenanya hubungan kerja mengacu pada hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja /

<sup>18</sup>Budiono, Abdul Rochmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm, 54.

<sup>19</sup>Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2007, hlm 17.

pekerja (karyawan) berdasarkan kontrak kerja, sehingga hubungan kerja tersebut bersifat spesifik atau fakta. Adanya kontrak kerja akan menjalin kaitan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, karena merupakan kontrak kerja, maka hubungan tersebut adalah hubungan kerja.<sup>20</sup>

Kontrak kerja ialah perjanjian antara pekerja/pekerja (Karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi persyaratan kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1, Ayat 14 UU Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja bisa dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) Ketentuan efektif kontrak kerja menjurus pada persyaratan hukum dari perjanjian perdata umum, dan isinya ialah sebagai berikut :<sup>21</sup>

- a. Ada (objek) pekerjaan yang di perjanjikan dan.
- b. (Causa) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, etika, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52, Ayat 1 "UU Ketenagakerjaan").

Apabila kontrak kerja yang dicapai para pihak tidak memenuhi kedua syarat hukum awal (perjanjian kerja) di atas, yaitu tidak ada kesepakatan dan salah satu pihak tidak dapat bertindak, maka kontrak kerja tersebut bisa dibatalkan. Jika kontrak tidak memenuhi dua syarat akhir yang sah (perjanjian kerja), yaitu objek (pekerjaan) jelas dan alasan tidak memenuhi persyaratan, kontrak tersebut tidak berlaku.

Sebaliknya, "*Civil Law*" mendefinisikan perjanjian kerja dalam Pasal 1601a. Dalam perjanjian ini, satu pihak (pekerja) bekerja untuk pihak lain (pemberi kerja) untuk jangka waktu tertentu dengan menerima batasan satu orang (pekerja) . upah.

---

<sup>20</sup>*Ibid.*, hlm, 20.

<sup>21</sup>Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2001, hlm, 41-42.

Definisi ini terkesan memihak, yakni hanya pekerja (pengusaha) yang membatasi diri untuk bekerja pada majikannya. Profesor Suepomo berpendapat bahwa kontrak kerja harus merupakan perjanjian di mana satu pihak (pekerja) memungut upah untuk membuat dirinya bekerja untuk pihak lain (pemberi kerja) untuk jangka waktu tertentu dan pihak lain (pemberi kerja) mengikatnya. Sewa partai politik (buruh) dengan membayar gaji.<sup>22</sup>

## 2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

Profesor Subekti memberikan pemahaman bahwa kontrak kerja ialah perjanjian antar pengusaha yang bercirikan upah atau gaji tertentu. Hubungan pola makan yaitu berdasarkan hubungan antara satu pihak maka pemberi kerja berhak mengeluarkan perintah yang wajib diikuti oleh pihak lain.<sup>23</sup>

Dengan demikian, bisa di simpulkan bahwa pada kontrak kerja, sekurang-kurangnya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur pekerja, ada hasil, dan (di bawah) perintah serta ada kondisi tertentu. Dengan itu, bisa di simpulkan bahwa dalam hubungan kerja, setidaknya ada empat unsur, yakni ada unsur kerjaan, ada gaji, dan (di bawah) perintah serta ada hari tertentu.

1. Kematian Pekerja/Buruh.
2. Jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian berakhir (dalam hal PKWT).

Perjanjian kerja tidak akan berakhir (hubungan kerja tetap berjalan) karena:

- a. Kematian pedagang
- b. Dasar pengalihan hak perusahaan

“pasal 163 ayat (1) perubahan kemilikan dari pengusaha (pemilik) lama kep

<sup>22</sup>Hani, Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,BPFE, Yogyakarta, 2008, hlm, 12-13.

<sup>23</sup>Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Cet. VI Djembatan, Jakarta, 2007, hlm, 9.

engusaha (pemilik) baru karena penjualan (*take over/akuisisi/divestasi*),  
pewarisan atau hibah”.

Ketika itu terjadi perpindahan perusahaan di atas (huruf b) tidak akan mengurangi hak-hak pekerja / buruh kecuali ada perjanjian pengalihan baru (jika penjualan, subsidi). Ini Apakah tanggung jawab pengusaha baru, kecuali jika perjanjian penugasan (dalam hal penjualan dan hibah) mengatur lain (disepakati) dan Tidak mengurangi hak pekerja/buruh.

Menurut “pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah”. Dari pengertian hubungan kerja tadi, hubungan kerja (perjanjian kerja) memiliki 3 unsur, yakni sebagai berikut:<sup>24</sup>

1. Punya pekerjaan

Harus ada pekerjaan dalam perjanjian kerja disepakati (objek perjanjian), dan pekerjaan itu harus Oleh pekerja itu sendiri. Secara umum kerja adalah segala tindakan Apa yang harus dilakukan pekerja/pekerja bagi pengusaha sesuai dengan isi perjanjian kerja.

2. Ada perintah

Urutan merupakan unsur terpenting dalam hubungan kerja, artinya Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dilakukan atas perintah pengusaha. Dalam praktiknya, tata tertib ini misalnya di Perusahaan dengan banyak pekerja /buruhnya, ada aturan disiplin yang Pekerja/buruh harus mematuhi.

Terpenuhinya ketiga unsur di atas dengan jelas dapat menunjukkan bahwa telah terjalin Hubungan kerja yang baik kontrak kerja tertera maupun lisan. Dalam hubungan

<sup>24</sup>Subekti.P. *Hukum Perjanjian*, Cet.V, Pembimbing Masa, Bandung, 1984, 27.

kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja tidak tetap, sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap, Perjanjian kerja antar pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja jangka waktu.

“Perjanjian waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang bersifat sementara pasal 1 angka 1 keputusan menteri tenaga kerja dan Tranmigrasi No. KEP 100/ MEN/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ( selanjutnya disebut kepmen 100/2004”.

Jadi perjanjian kerja jangka waktu tertentu berarti dalam perjanjian itu diatur dalam jangka waktu tertentu, yang berkaitan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. “Pasal 56 sampai dengan 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan jelas mengatur tentang perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada waktu tertentu atau menyelesaikan perjanjian tertentu. Oleh karena itu, jelas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat dipaksakan secara bebas oleh para pihak, tetapi harus sesuai dengan pengaturan cara pengawasan dalam UU Ketenagakerjaan. PKWT adalah perjanjian bersyarat yang (antara lain) mengharuskan dibuat dalam bahasa Indonesia dan mengancam jika tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) PKWTT (Pasal 57(2) Hukum Ketenagakerjaan).PKWT tidak bisa (tidak boleh) disyaratkan ada masa percobaan, jika perjanjian mencantumkan masa percobaan dalam PKWT dianggap tidak pernah ada (tidak sah). Oleh karena itu, jika hubungan kerja diputus karena masa percobaan (dalam PKWT), pengusaha dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya

perjanjian kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi dan membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebelum berakhirnya perjanjian kerja”.

### 3. Tinjauan Tentang Upah

Bagi ketentuan terkait ketenagakerjaan imbalan yakni hak tukang yang diterima serta dinyatakan dalam wujud duit ataupun wujud lain selaku imbalan dari pemilik usaha ataupun pemberipekerjaan kepada tukang yang sudah melakukan pekerjaannya serta diresmikan dan dibayarkan bagi sesuatu perikatan konvensi ataupun regulasi tercantum tunjangan untuk tukang serta keluarganya atas sesuatu pekerjaan serta/ ataupun jasa yang sudah dicoba. Dengan demikian intinya upah ialah imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang sudah dicoba oleh tukang.

Upah atas prestasi kerja diberikan selaku bentuk balas jasa yang adil serta layak diberikan kepada para tukang atas jasa- jasanya dalam mencapai arah organisasi. Imbalan dibayarkan kepada tukang dengan syarat besaran jasa yang diraihinya. Sebaliknya Muchdarsyah Sinungan berkomentar kalau Upah ialah pencerminan pemasukan nasional dalam wujud imbalan duit yang diterima oleh buruh cocok dengan jumlah serta mutu yang dicurahkan buat pembuatan sesuatu produk. Selain pendapat diatas, maka ada beberapa pengertian lain tentang imbalan menurut Sadono Sukirno, upah ialah pembayaran atas jasa- jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>25</sup>

Ada beberapa teknis yang didalam komponen Upahdiantaranya ialah :<sup>26</sup>

<sup>25</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 351.

<sup>26</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 90.

- a. Upah pokok, imbalan pokok yaitu upah minimum yang dibayarkan kepada tukang menurut kesepakatan.
- b. Upah senantiasa yakni tipe pembayaran yang diatur cocok dengan pekerjaan yang diberikan secara senantiasa buat pekerjaan serta familinya yang dibayarkan bertepatan dengan imbalan pokok semacam tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan.
- c. Upah tunjangan tidak senantiasa, tunjangan tidak senantiasa merupakan pembayaran yang secara langsung ataupun tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan serta diberikan secara tidak senantiasa untuk tukang serta familinya dan dibayarkan tidak bertepatan dengan pembayaran imbalan pokok.

Selain itu pula didalam komponen imbalan ialah sebagai berikut dinataranya :<sup>27</sup>

- a. Sarana, yakni kenikmatan dalam tipe nyata oleh hal-hal yang bertabiat spesial ataupun bisa tingkatkan kesejahteraan tukang.
- b. Riword, yakni pembayaran yang diterima tukang atas hasil keuntungan industri sebab berprestasi lebih dalam menggapai sasaran penciptaan yang wajar ataupun sebab kenaikan penciptaan.
- c. Upah tunjangan hari raya serta pembagian keuntungan yang lain.

Pasal 1 ayat 30 Regulasi tentang Ketenagakerjaan imbalan ialah“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu . perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atassuatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Regulasi tentang Ketenagakerjaa menyebutkan bahwa upah ialah kewajiban dari tukang yang didetetapkan dengan penuh pertimbangan dan kesepakatan dimana wujud kebijakan proteksi untuk tukang. maka sebab itu dapat dibicarakan jika perbandingan anggapan tentang imbalan merupakan pangkal konflik terbuka antara pengusaha serta pekerja. Upah bagi pengusaha merupakan cost (bayaran), serta upah untuk pekerja merupakan buat penuhi kebutuhan hidup serta keluarganya. Sebaliknya untuk penguasa upah merupakan bagian dari keadilan pembangunan. Bila upah ialah ( bayaran) hingga

<sup>27</sup>Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 351.

hendak mempengaruhi terhadap harga jual benda–benda penciptaan. Dalam perihal ini sistem ekonomi menghasilkan bayaran sedikit tetapi mendapatkan keuntungan yang besar, prinsip ini tidak diterima oleh pekerja sebab upah ialah hak mereka yang wajib diterima (normative). Setelah itu regulasi Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pula membicarakan proteksi imbalan yakni:<sup>28</sup>

1. Imbalan standar
2. Imbalan kerja yang melebihi waktu yang disepakati (Lembur)
3. Imbalan cuti kerja yang disebabkan sesuatu hal.
4. Imbalan cuti gaean disebabkan adanya keperluan dari pekerjaannya.
5. Imbalan disebabkan melaksanakan hak masa cuti pekerjaannya.
6. Tipe dan system pemberian imbalan.

Regulasi tentang Ketenagakerjaan sangat nyata berkata terpaut proteksi imbalan yang dikatakan secara spesial dalam Penafsiran imbalan atas waktu kerja diluar waktu yang telah disepakati yang diterima tukang cocok dengan jumlah masa kerja lembur yang dilaksanakannya.<sup>29</sup>

Jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan masa yang disepakati merupakan masa kerja yang melebihi 7 waktu per hari sepanjang 6 hari pekerjaan serta 40 masa per minggu ataupun 8 jam per hari sepanjang 8 hari kerja serta 40 jam per minggu ataupun jam kerja pada hari kerja serta ataupun hari cuti formal yang diresmikan oleh penguasa sebagaimana Pasal 1( 1) regulasi kementerian ketenagakerjaan Kerja lembur cuma bisa dicoba optimal 3 jam/ hari serta 14 jam sepanjang seminggu di luar hari kerja ataupun hari libur formal. Dipaparkan pula dalam Pasal 78 regulasitentang Ketenagakerjaan melaporkan kalau“ Pengusaha yang memberlakukan masa kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang disepakati maka tukang tersebut wajib melewati masa pekerjaan sebagaimana diartikan dalam Paasal 77 ayat( 2) wajib penuhi syaratt yakni:

<sup>28</sup>Sumantri, *Hukum Tenaga kerja dan Perjanjian Kerja*, Media Press: Surabaya, 2010, hlm.33.

<sup>29</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, 2004, hlm 7.

1. Harus mendapatkan persetujuan dari tukang yang bersangkutan dan masa pekerjaan yang tidak cocok dengan masa pekerjaan yang disepakati maka hanya dapat dilaksanakan paling tidaknya banyak 3 (tiga) waktu dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) waktu dalam 1 (satu) minggu.
2. Pemilik usaha memberikan pekerjaan lebih kepada tukang jika lebih dari masa yang disepakati sebagaimana dalam ayat (1) wajib membayar imbalan kerja yang melebihi waktu yang disepakati.
3. Masa waktu kerja yang tidak sesuai dengan masa yang disepakati yg dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku untuk sektor usaha atau tukang tertentu.

Maka dengan demikian pemberian imbalan dalam bentuk imbalan yang melebihi waktu kerja yang disepakati menjadi keharusan yang diterima tukang yang sudah ditetapkan sehingga menjadikan salah satu benda kebijakan perlindungan bagi tukang. Hal ini juga menjadikan atas diperhitungkan dan diketahui dengan seksama dan jelas, baik oleh pelaku usaha maupun tukang. Karena saling berhubungan baik dari pemilik usaha yang mendapatkan riword dari besar atau kecilnya dari imbalan dan jasa bagi pekerjaan mereka, dan tukang juga dapat mencukupi kehidupan keluarga mereka sehari-hari.<sup>30</sup>

Selanjutnya bagi toko yang telah melaksanakan dasar perhitungan imbalan yang tidak sesuai dengan masa kesepakatan kerja yang nominal lebih baik dari kesepakatan yang berlaku (Keputusan Menteri), oleh sebab itu dengan demikian nominal imbalan lembur tersebut juga berlaku.<sup>31</sup>Perjanjian kerja ialah sebagaimana yang dikatakan

<sup>30</sup>Lapeti Sari, Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan dan Restoran, Jurnal Ekonomi, Volume 17 Nomor 02 Agustus 2017.

<sup>31</sup>Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 7, Nomor 1, April 2007 : 90.

didalam bahasa belanda *Arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa makna, Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan makna ialah :

Perjanjian pekerjaan ialah suatu kesepakatan dimana pihak yang satu sebagai tukang mengikatkan dirinya dibawah perintah perusahaan pada pihak lainnya sebagai majikan untuk mendapatkan imbalan selama masa kerja tertentu. Kesepakatan pekerjaan diatur dalam regulasi Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 14 mengatakan jika kesepakatan kerja ialah suatu perjanjian antara tukang dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.

Seorang ahli menyebutkan bahwa rumusan Pasal 1601 a KUHPerduta, jika butuh kiranya dibedakan tentang pemaknaan kesepakatan pekerjaan terhadap kesepakatan terdahulu, sebab kesepakatan kerja itu bersifat pribadi sedangkan kesepakatan pekerjaan itu bersifat kelompok atau kolektif. Didalam mengedepankan keinginan serta kepentingan atau kesejahteraan tukang regulasi telah memberikan kesempatan seluruhnya kepada serikat pekerja untuk melaksanakan sebuah kesepakatan pekerjaan.<sup>32</sup>

Regulasi tentang pekerjaan dia katakana bila perjanjian kerja ialah kesepakatan antara tukang terhadap pengusaha atau pemberi gawe yang tercantum didalam suatu maklumat pekerjaan terhadap hak dan kewajiban para pihak. Maka regulasi terkait ketenagakerjaan ialah hubungan kerja yang mana ikatan tersebut dilaksanakan antara pengusaha dengan tukang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yang mempunyai unsur pekerjaan. Kesepakatan kerja (*Arbeidsoverenkoms*), sesuai dengan Pasal 1601a KUH Perdata adalah suatu kesepakatan yang manasudut pertama yakni

---

<sup>32</sup>Imam Soepomo, *HukumPerburuhanBagianPertamaHubunganKerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 5.

tukang mengikatkan dirinya di bawah perintah sudut lain (majikan) untuk sebuah masa kerja tertentu dalam melaksanakan pekerjaan serta menerima imbalan”<sup>33</sup>.

Pendapat pakar membagikan penafsiran terhadap kesepakatan pekerjaan ialah dimana kesepakatan antara seseorang tukang dengan pemilik usaha disyarati bahwa kesepakatan antara seseorang tukang dengan seseorang majikan, perjanjian mana diisyarati oleh identitas, terdapatnya sesuatu imbalan ataupun pendapatan tertentu yang disepakati serta terdapatnya sesuatu ikatan di peratas (*dierstverhanding*), ialah sesuatu ikatan bersumber pada sudut yang satu (majikan) berhak memberikan maklumat yang harus ditaati oleh sudut yang lain. Maka dengan demikian terdapat 2 (dua) bentuk kesepakatan pekerjaan, yaitu :

- a. Kesepakatan pekerjaan secara lisan.

Kesepakatan pekerjaan biasanya dilakukan dengan kodifikasi, namun ada pula dilakukan dengan kesepakatan atas informasikan atas lisan. Regulasi tentang ketenagakerjaan megizinkan perjanjian kesepakatan kerja dengan lisan dengan ketentuan pengusaha wajib membuat pesan kenaikan untuk tukang yang berisi nama serta alamat tukang bertepatan pada mulai bekerja, Tipe pekerjaan serta Besarnya upah.

- b. Kesepakatn kerja Tertulis.

Kesepakatan pekerjaan tertulis wajib muat terhadap tipe pekerjaan yang hendak dicoba besarnya imbaln yang hendak didapat serta bermacam-macam hak dan kewajiban yang lain untuk tiap- tiap sudut. Kesepakatan pekerjaan

---

<sup>33</sup>WiwohoSoedjono, *HukumPerjanjianKerja*, BinaAksara, Jakarta, 1987, hlm. 1.

kodifikasi wajib secara jelas mengatakan apakah kesepakatan pekerjaan itu tercantum kesepakatan masa pekerjaan tertentu.

Keputusan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi tentang metode dan watak tukang dalam menjalankan pekerjaannya khususnya dalam Pasal 3 ayat (1) diresmikan macam-macam pekerjaan yang dijalankan secara selalu, ialah:

1. Pekerjaan di biro pelayan jasa kesehatan.
2. Pekerjaan di biro pelayanan jasa transportasi.
3. Pekerjaan di biro jasa revisi perlengkapan transportasi.
4. Pekerjaan di biro usaha traveling.
5. Pekerjaan di biro jasa postel.

Ikhtikad syarat sebagaimana yang telah diuraikan diatas maka pada hari- hari libur formal, prinsipnya tukang tidak harus melaksanakan pekerjaannya, meski demikian pada tipe serta watak pekerjaan tertentu yang wajib dilaksanakan secara selalu, pekerja/ buruh bisa “diharuskan” bekerja, dalam makna wajib senantiasa melakukan pekerjaan di hari- hari libur formal diartikan (cocok shift kerja).

Oleh karena itu jika suatu pekerjaan yang bertabiat darurat serta wajib lekas dituntaskan (guna penuhi sasaran tertentu), hingga pengusaha bisa memerintahkan tukang buat senantiasa pekerjaan pada hari cuti formal/ hari nasional terhadap konvensi. Tetapi demikian, baik tukang yang melaksanakan pekerjaannya pada tipe serta watak pekerjaan tertentu, ataupun tukang yang diperintahkan buat masuk bekerja atas dasar konvensi, hingga pemilik usaha senantiasa wajib menyerahkan imbalan kerja melebihi masa yang disepakati. Dipadati ataupun tidaknya hak tukang buat memperoleh

imbalan dari kesepakatan kerja diluar dari masa yang ditentukan tersebut hendak mempengaruhi tingkatan kenyamanan serta kesejahteraan tukang yang bersangkutan.

#### 4. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

Regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan menyebutkan setiap individu yang melaksanakan pekerjaan dengan memperoleh imbalan dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud seperti jasa lain sepanjang dia melaksanakan tugasnya memanglah dia berhak atas imbalan yang akan diraih untuk menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Arah dari tukang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya ialah buat menemukan pemasukan yang layak buat membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya ialah penghidupan yang layak untuk sebagaimana mestinya.<sup>34</sup>

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar 1945.

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, selanjutnya kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk

---

<sup>34</sup>Yusuf Sofie, *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000, hlm. 54.

kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>35</sup> Kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial.

#### E. Konsep Operasional

Operasional konsep ialah rumusan dan penyekatan terhadap ruang lingkup terminologi yang menjadi pokok pembahasan serta penulisan suatu karya ilmiah. Pelaksanaan ialah tindakan dari suatu rancangan yang telah disusun sedemikian rupa secara matang dan terperinci, implementasi halnya dilakukan setelah rancangan tersebut sudah dianggap final.

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

Kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja.

Lembur ialah masa pekerjaan yang melewati batas masa pekerjaan dalam aturan resmi penguasa yang dilakukan oleh sebuah perusahaan.<sup>36</sup>

<sup>35</sup>Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

<sup>36</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia *Pengertian Lembur*, diakses pada hari Jumat, Tanggal 07 Mei 2021, Pukul 21:12 Wib.

Upah Kerja Lembur adalah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 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 (pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Karyawan berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

PT adalah sebuah badan usaha yang didirikan berdasarkan aturan di Indonesia. Wiradjaja Prima Kencana adalah perusahaan yang bergerak dibidang furniture yang berada di Kota Pekanbaru.

#### **F. Metode Penelitian**

##### **A. Sifat dan jenis penelitian**

Bentuk riset ini termasuk dalam golongan penulis empiris atau sosiologis, yaitu

1. Sifat Penelitian Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara factual dan cermat.

2. Jenis penelitian Penelitian ini adalah jenis penelitian adalah menggunakan pendekatan kualitatif sebagai metodologi penelitiannya, yakni penelitian yang bertujuan untuk menjalankan fenomena melalui pengeumpulan data sedalam dalamnya.

## B.Tempat Penelitian

Tempat penelitian yaitu di PT Wiradjaja Prima Kencana yang terletak di Kota Pekanbaru

## C. Data dan Sumber Data

Data dari penelitian ini terdiri atas:

### a. Data Primer

Data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari lapangan yang menjadi benda penulisan atau yang didapat langsung dari responden yang berbentuk keterangan-keterangan atau fakta-fakta. Disini data primer yang diperoleh adalah data hasil dari wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, Supervisor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, Karyawan yang tidak diberikan upah lembur pada PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

### b. Data Sekunder

Yakni data yang sudah dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar dari penulisan yang berupa dokumen-dokumen atau arsip, bahan pustaka, regulasi laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Bahan data sekunder tersebut dari Regulasi UUD 1945.

Populasi ialah total keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.
3. Supervisor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

4. Karyawan yang tidak diberikan upah lembur pada PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

Responden ialah para sudut yang dibuat atas sampel dalam suaturiset. Sampel dalam penulisan ditetapkan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan responden dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan peneliti yang bisa menjawab masalah peneliti. Pelurusan sampel secara *purposive* ialah dalam menentukan responden yang didasarkan atas pertimbangan tujuan tertentu. Dengan alasan responden adalah orang-orang yang berdasarkan kewenangan yang di anggap dapat meamberikan data dan informasi dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, Supervisor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, Karyawan yang tidak diberikan upah lembur pada PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru. Penulisan dalam hal ini mewawancarai beberapa responden yang dapat mendukung dalam hal ini:

**Tabel 1.1 Responden dan Populasi**

N O	Klasifikasi populasi	Responden	Sampel	Sensus
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 orang	-	1 orang
2.	Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru	1 orang	-	1 orang

3.	Supervisor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru	1 orang	-	1 orang
4.	Karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru	100 Orang	60 Orang	-
	Jumlah	103 Orang	60 Orang	3 orang

Sumber :PT Wiradjaja Prima Kencana 2021

#### 5. Alat Pengumpul Data

Agar mendapatkan data akurat dan dapat dipertanggung jawabkan maka harus memberikan gambaran pokok gejala secara seluruhnya, oleh karena itu dalam hal ini penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa:

##### a. Wawancara

Wawancara ialah alat pengumpul data dengan metode tanya jawab yang penulis laksanakan secara lisan dan langsung terhadap responden.

##### b. Kuisisioner

Metode pengumpulan data yang dilaksanakan atas metode memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden dijawab.

#### 6. Analisis Data

Setelah data didapat, selanjutnya data tersebut diolah menggunakan mengelompokkan data berdasarkan jenis data, lalu akan penulis sajikan dalam uraian kalimat, lalu penulis melakukan interpretasi data dengan menghubungkan satu data dengan data yang lainnya, menghubungkan teori dan ketentuan berkaitan dengan permasalahan.

#### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Adapun selanjutnya penulis melakukan penarikan kesimpulan dengan metode deduktif yang artinya menarik intisaridari hal-hal yang bersifat awam.



## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja**

##### **a. Pengertian Kerja**

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, selanjutnya kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>37</sup> kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja, beberapa pengertian kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :<sup>38</sup>

- a. Brown menyebutkan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.
- b. Steers dan Porter menyebutkan bahwa Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.
- c. Supriyadi menyebutkan bahwa kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut untuk dapat menerima imbalan baik moril maupun materil.

---

<sup>37</sup>Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 23.

<sup>38</sup>*Ibid.*, hlm. 44.

Selanjutnya didalam pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>39</sup> Selanjutnya didalam pasal 1 ayat (4 dan 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor kep.102 /men/vi/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>40</sup> Ada beberapa pengertian tenaga kerja menurut para ahli diantaranya adalah :<sup>41</sup>

1. Menurut Dr.A.Hamzah SH menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
2. Menurut Dr. Payaman menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain.
3. Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani menyatakan bahwa tenaga kerja ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja dan sanggup bekerja bila ada permintaan kerja.
4. Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja

<sup>39</sup>Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.

<sup>40</sup>Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor kep.102 /men/vi/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

<sup>41</sup>Hani, Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2008, hlm. 12-13.

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan. Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601a KUH Perdata adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pendapat ahli memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>42</sup>

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan

---

<sup>42</sup>Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Pekanbaru, Prisma, 2017, hlm. 25.

syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerj yang berisi Nama dan alamat pekerja, Tanggal mulai bekerja, Jenis pekerjaan dan Besarnya upah.

b. Perjanjian kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang Akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .

Perjanjian Kerja ada banyak jenis dan masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis Perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir

karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

### 3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep 233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, khususnya dalam Pasal 3 ayat (1) ditetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, yakni:<sup>43</sup>

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan.
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi.
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi.
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata.
5. Pekerjaan di bidang jasa postel.
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM) dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya.
8. Pekerjaan di bidang media massa.
9. Pekerjaan di bidang pengamanan.
10. Pekerjaan di lembaga konservasi.
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Maksud ketentuan tersebut di atas, bahwa pada hari-hari libur resmi, prinsipnya pekerja/buruh tidak wajib bekerja. Walaupun demikian, pada jenis-jenis dan sifat pekerjaan tertentu yang harus dijalankan secara terus-menerus, pekerja/buruh dapat “diwajibkan” bekerja, dalam arti harus tetap melaksanakan pekerjaan di hari-hari libur resmi dimaksud (sesuai shift kerja).

---

<sup>43</sup>Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 77.

Demikian juga apabila terdapat suatu pekerjaan yang bersifat darurat dan harus segera diselesaikan (guna memenuhi target tertentu), maka pengusaha dapat memerintahkan pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada hari libur resmi/hari nasional atas dasar kesepakatan. Namun demikian, baik pekerja/buruh yang “diwajibkan” bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu, maupun pekerja/buruh yang diperintahkan untuk masuk bekerja atas dasar kesepakatan, maka pengusaha tetap wajib membayar upah kerja lembur. Dipenuhi atau tidaknya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah lembur tersebut akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Salah satu kebijakannya adalah upah kerja lembur yang dituangkan secara lebih khusus dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yaitu:<sup>44</sup>

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

Selanjutnya didalam pasal tersebut sudah jelas jika melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur kepada para pekerja/buruh. Perhitungan upah lembur dirasa harus mempunyai kekuatan hukum,

<sup>44</sup>Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 27-28.

maka dengan itu pemerintah sudah menetapkan dalam Pasal 11 Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur yang menyebutkan bahwa 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 pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

## B. Tinjauan Umum tentang Upah Lembur

Perusahaan atau setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, entah milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh, apabila mendapatkan pesanan hasil produksinya oleh pembeli, yang sangat besar jumlahnya sehingga stok produksinya, maka untuk menutup jumlah pesanan yang sangat besar itu. Perusahaan memperkerjakan karyawan atau buruhnya dengan cara melebihi jam kerja, agar jumlah pesanan dari pembeli bisa dicukupi. Perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja/buruh.<sup>45</sup>

Cara pembayaran upah dapat didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1981 sebagai berikut:<sup>46</sup>

1. Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat buruh biasanya bekerja, atau di kantor perusahaan.
2. Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu Minggu.
3. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
4. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayarsebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

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

<sup>45</sup>Yulius Kasino, *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, April 2007 , hlm 90.

<sup>46</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1981.

perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :<sup>47</sup>

- 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.

Upah lembur adalah upah kerja lembur ketika 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. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah, ialah.<sup>48</sup>

1. Untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah lembur per jam.
2. Upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur per jam.

Perhitungan Upah Lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam adalah  $\frac{1}{173}$  upah sebulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004.

---

47Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 43-44.

48MS Harefa, *Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur Bagi Pekerja Di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Toko Alfamart Danau Sentarum)*, Jurnal Wacana Hukum, Vol VII, Tahun 2019, hlm 21.

Selanjutnya didalam suatu perusahaan kadang-kadang terjadi perbedaan tentang besarnya upah lembur yang dibayarkan kepada karyawan/tenaga kerja.<sup>49</sup> Apabila terjadi perbedaan pembayaran premi seyogyanya diselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota, apabila dalam penyelesaian ini dirasa kurang puas oleh pengusaha maupun karyawan, jalan yang ditempuh adalah meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Propinsi.<sup>50</sup>

Selanjutnya apabila ternyata perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur ini masih belum memuaskan kedua belah pihak (karyawan atau pengusaha) maka dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) propinsi, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.<sup>51</sup>

Sedangkan bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari ketentuan yang berlaku (Keputusan Menteri), maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.<sup>52</sup>

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut

49Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review Volume 01, Nomor 01, April 2017.

50Zulfiyanda, *Upah Kerja Lembur Terhadap Jabatan Account Officer*, Jurnal Dialektika Hukum Volume 3, Nomor 1 Tahun 2021, hlm. 3.

51Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997, hlm.23.

52Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 7, Nomor 1, April 2007 hlm 90.

memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Selanjutnya Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja, terkait mengenai upah yang diperoleh sesuai dengan yang telah ditentukan atau disepakati.<sup>53</sup>

Selanjutnya dalam Kitab undang-undang hukum perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/ tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/ pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan buruh/ pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.
4. Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Selanjutnya dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/Vi/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur menyebutkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam

<sup>53</sup>Lalu Husni, *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Radja Grafindo, Jakarta, 2001, hlm. 21.

1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

#### Hak Istirahat

- a. Hak Istirahat Kerja Mingguan, istirahat kerja mingguan diberikan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 2 hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu (Pasal 79 ayat (2) huruf (b) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Hak Istirahat /Cuti Tahunan, cuti tahunan diberikan kepada pekerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus - menerus pada suatu perusahaan, sekurang- kurangnya 12 hari kerja (pasal 79 ayat (2) huruf (c) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- c. Hak Istirahat Panjang, berdasarkan Pasal 2 Kep 51 /Men/1V/ 2004 Tahun 2004 tentang istirahat panjang pada perusahaan tertentu (Kep/51/MEN/1V/2004), perusahaan yang wajib melaksanakan istirahat panjang adalah perusahaan yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum keputusan menteri ini ditetapkan .

Dengan kata lain perusahaan yang telah mengatur pelaksanaan istirahat panjang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebelum adanya Kep 51/ Men/ 1V/2004 adalah perusahaan yang wajib menyesuaikan dan melaksanakan peraturan tentang istirahat panjang sesuai Kep 51/Men/ 1V/2004.

Hak Istirahat / Cuti Melahirkan, cuti melahirkan diberikan selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan Pasal 82 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003. Dalam kasus tertentu , berdasarkan memori penjelasan Pasal 82 ayat

(1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, lamanya cuti melahirkan ini dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum atau setelah melahirkan. Pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan Pasal 82 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 TAHUN 2003.

Dalam “Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep 233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, khususnya dalam Pasal 3 ayat (1) ditetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, yakni :

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan.
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi.
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi.
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata.
5. Pekerjaan di bidang jasa postel.
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM) dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya.
8. Pekerjaan di bidang media masa.
9. Pekerjaan di bidang pengamanan”.
10. Pekerjaan di lembaga konservasi.

11. Jika dihentikan akan mengganggu proses produksi dan merusak material, termasuk pekerjaan pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Maksud dari ketentuan tersebut di atas adalah bahwa pada hari libur resmi, pekerja/buruh pada prinsipnya tidak wajib bekerja. Namun pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu yang harus dilakukan secara terus-menerus, pekerja/buruh dapat diwajibkan bekerja, yaitu harus tetap bekerja pada hari libur resmi tersebut di atas (sesuai shift).

Demikian pula jika ada pekerjaan yang mendesak dan harus segera dilakukan (untuk mencapai tujuan tertentu), maka pengusaha dapat memerintahkan pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada hari libur resmi/hari nasional sesuai kesepakatan. Namun pekerja/buruh yang “diwajibkan” untuk melakukan jenis dan sifat pekerjaan tertentu, dan pekerja/buruh yang diperintahkan untuk bekerja berdasarkan suatu perjanjian, tetap wajib membayar upah lembur. Pelaksanaan hak pekerja/buruh untuk menerima upah lembur akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan manfaat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selanjutnya, undang-undang ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (swasta) atau publik. Dikatakan perdata karena diketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang perseorangan, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha, dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Adapun hukum perjanjian itu sendiri ada/ditentukan dalam jilid ketiga KUHPperdata.

Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, baik tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu jabatan tergantung pada penempatannya, dan apabila fungsi penempatan tersebut tidak dijalankan dengan baik

maka secara otomatis dapat berdampak fatal bagi pencapaian tujuan organisasi. bagi Soetjipto, pegawai Penempatan didasarkan pada latar belakang dan disiplin pegawai yang diperoleh, yang dapat diterapkan langsung ke wilayah kerja yang ditentukan. Sedangkan menurut Budiharjo, penempatan adalah pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Syadam faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor prestasi akademik, prestasi akademik pegawai yang bersangkutan selama masa pendidikan harus diperhitungkan.
2. Faktor pengalaman, pengalaman kerja yang sama dan pengalaman kerja sebelumnya perlu dipertimbangkan dalam pemerinkkatan penempatan pegawai.

Menurut Kurniawan indikator dalam pelaksanaan penempatan karyawan ialah :

1. Pengetahuan adalah unit informasi yang terorganisir, biasanya terdiri dari fakta atau prosedur yang berlaku langsung pada kinerja karyawan. Fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan nonformal, membaca dan sebagainya. Pengetahuan yang dimiliki pegawai akan membantu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.
2. Kompetensi, kemampuan menunjukkan kompetensi, kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu.

Kompetensi penting karena dirancang untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yang berarti mengukur seberapa berhasil seorang karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya.

### 1. **Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah unit pekerja yang pemasok setuju untuk memasok. Jumlah unit tenaga kerja yang disediakan tergantung pada dasar berikut, yakni:

- a. Besarnya penduduk.

Juga, jumlah orang yang bekerja tergantung pada permintaan di masyarakat. Jumlah penempatan (jumlah pekerjaan atau tingkat pekerjaan) dipengaruhi oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Selain itu, penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Jika tingkat upah meningkat, maka penawaran tenaga kerja akan meningkat. Di sisi lain, jika tingkat upah meningkat, permintaan tenaga kerja menurun.<sup>54</sup>

Ada tiga jenis atau jenis penawaran dan permintaan tenaga kerja. Yang pertama adalah keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja, di mana tingkat upah di mana nilai permintaan dan penawaran sama disebut upah ekuilibrium pasar. Dalam peran ini, pemilik bisnis dapat mengisi banyak posisi terbuka, dan semua karyawan yang ingin bekerja di pasar ini dapat memperolehnya. Dalam posisi pasar ini, tidak ada surplus maupun kekurangan. Semua pihak merasa kebutuhannya terpenuhi dan tidak ada paksaan yang pada akhirnya memicu perubahan upah.<sup>55</sup>

54 Soedjono Dirjosisworo, "Hukum Perusahaan Mengenai Bentuk-bentuk Perusahaan (badan usaha) di Indonesia", Mandar Maju, Bandung, 1997, hlm. 48.

55 Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997, hlm 34 35.

Berikutnya ialah ketidak seimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang disebut surplus tenaga kerja. Pada tingkat upah saat ini, penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja, dengan bertambah nya nilai gaji, maka akan terjadi dua hal yakni :

1. Semakin banyak pekerja akan memilih memasuki pasar untuk mencari pekerjaan.

Selain itu, proses pencarian kerja membutuhkan waktu dan setiap tawaran pekerjaan perlu dijawab setelah ditawarkan, sehingga pencari kerja harus menentukan apakah tawaran kerja tersebut diterima sebelum memulai proses pencarian kerja. Batasan ini biasanya berupa upah yang dicadangkan. Jika gaji yang ditawarkan lebih rendah dari gaji yang dipesan, tawaran pekerjaan akan ditolak.

### 2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang telah terisi, yang tercermin dari besarnya angkatan kerja. Penduduk yang bekerja diserap dan tersebar di berbagai sektor ekonomi. Penyerapan tenaga kerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.<sup>56</sup>

### 3. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan ialah kaitan antara harga dan kualitas. Dalam kasus tenaga kerja, permintaan tenaga kerja ialah kaitan antara tingkat gaji (harga tenaga kerja) dan jumlah tenaga kerja yang diinginkan untuk dipekerjakan dalam jarak waktu tertentu.

---

<sup>56</sup> Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

Kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja berbeda dengan kebutuhan konsumen akan barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang tersebut memberikan kesenangan (utilitas) kepada pembeli. Sementara itu, seorang wirausahawan mempekerja kan seseorang untuk membantu menghasilkan suatu barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, peningkatan permintaan tenaga kerja suatu perusahaan tergantung pada peningkatan permintaan masyarakat terhadap barang yang di produksinya. Permintaan tenaga kerja ini disebut permintaan turunan (derived demand).<sup>57</sup>

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang di butuhkan oleh suatu perusahaan atau lembaga tertentu, dan keuntungan komersial yang diperoleh akan memberikan hasil yang paling besar. Secara umum, permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah, dan perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tingkat biaya produksi perusahaan. Jika asumsi kenaikan tingkat upah digunakan, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut.<sup>58</sup>

- a. Kenaikan tingkat upah meningkatkan biaya produksi bagi perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan harga per unit produk. Seringkali, jika harga suatu komoditas naik, konsumen merespons dengan cepat dengan mengurangi konsumsi atau tidak membeli sama sekali (untuk komoditas sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek, perusahaan mengharapkan untuk meningkatkan upah dengan mengurangi produksi. Pengurangan target produksi

---

57 Yulius Kasino, *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, April 2007 , hlm 90.

58 Lalu Husni, *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 43-44.

mengakibatkan pengurangan tenaga kerja yang dibutuhkan. Pengurangan jumlah pekerja akibat pengurangan skala produksi disebut efek skala.

- b. Perusahaan akan merespon kenaikan upah jangka panjang dengan menyesuaikan input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal dalam proses produksinya dan mengganti tenaga kerja dengan barang modal seperti mesin. Ini terjadi ketika tingkat upah naik, dengan asumsi harga barang modal lainnya tetap konstan. Pengurangan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena penggantian atau peningkatan penggunaan mesin disebut efek substitusi (padat modal).

Selanjutnya, kurva permintaan tenaga kerja jangka panjang lebih miring atau lebih elastis daripada kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek. Hal ini karena dalam jangka panjang, perusahaan akan merespon kenaikan upah dengan menggunakan kombinasi modal dan tenaga kerja yang memberikan biaya terendah. Oleh karena itu, perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja karena kenaikan upah tenaga kerja, dan perusahaan akan menambah modal untuk mengimbangi penurunan penggunaan tenaga kerja. Perubahan permintaan konsumen untuk produksi Jika permintaan produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung meningkatkan kapasitas produksinya. Untuk itu, perusahaan akan meningkatkan penggunaan tenaga kerjanya.<sup>59</sup>

### C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

#### 1. Pengertian Tenaga kerja

---

59 MS Harefa, *Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur Bagi Pekerja Di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Toko Alfamart Danau Sentarum)*, Jurnal Wacana Hukum, Vol VII, Tahun 2019, hlm 21.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar 1945.

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, selanjutnya kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>60</sup>Kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja, beberapa pengertian kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:<sup>61</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut untuk dapat menerima imbalan baik moril maupun materil.

Selanjutya tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat

<sup>60</sup>Sumarsono dan Soni,*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

<sup>61</sup>Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997, hlm 34 35.

atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: “serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah”. Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenagakerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.<sup>62</sup>

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tiap pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sedangkan dalam Pasal 111, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

---

62 Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jambatan, Jakarta, Cetakan ke VIII, 1994, hlm 1-2.

2. Hak dan kewajiban pengusaha.
3. Hak dan kewajiban pekerja/buruh.
4. Syarat kerja.
5. Tata tertib perusahaan,
6. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

**D. Gambaran Umum PT Wiradjaja Prima Kencana**

1. Sejarah Singkat

PT Wiradjaja Prima Kencana adalah perseroan terbatas yang berkedudukan di Kota Pekanbaru yang bergerak dibidang pembangunan, perindustrian, perdagangan, pengangkutan darat dan jasa yang dipimpin oleh seorang direktur atas nama Wirariawan lawer yang beralamatkan kantor perusahaan dijalan Soekarno Hatta No. 56, Air Hitam, Kec. Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Maksud dan tujuan perseroan ini dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

- a. Menjalankan usaha dalam bidang pembangunan.
- b. Menjalankan usaha dalam bidang contactor sebagai pengembang.
- c. Menjalankan usaha dalam kontruksi gedung, jembatan, jalan, dermaga, dan bandara.
- d. Menjalankan usaha dalam bidang perindustrian batubara dan genteng
- e. Serta dan lain sebagainya.

2. Visi dan Misi

**Visi**

PT Wiradjaja Prima Kencana adalah mitra terpercaya dalam industri jasa konstruksi.

## Misi

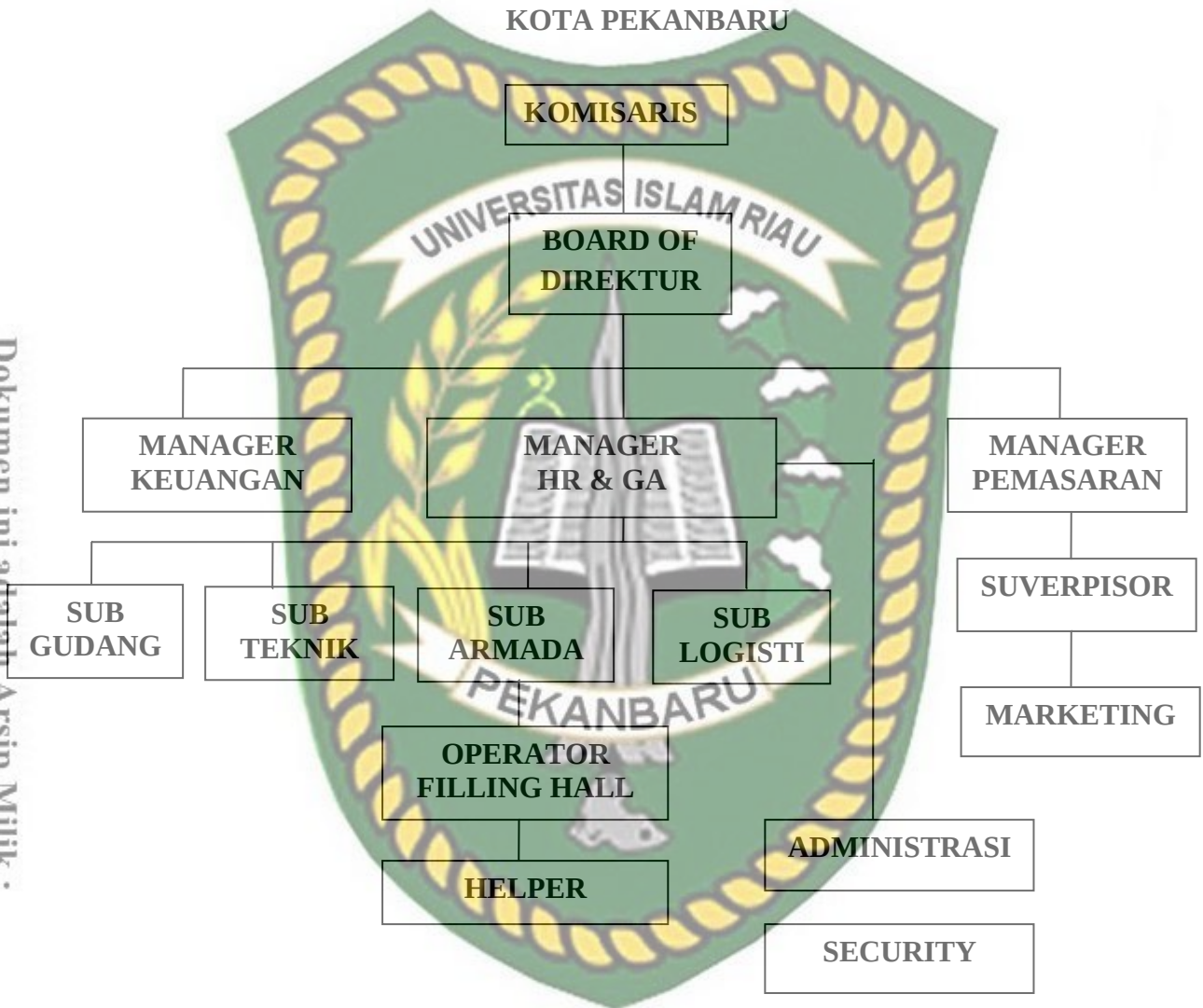
1. Menempatkan kepuasan klien sebagai komitmen utama.
2. Menempatkan mitra kerja sebagai bagian integral dari tim kerja.
3. Memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi serta berorientasi kepada peningkatan secara terus-menerus.
4. Meningkatkan keunggulan kompetitif dengan cara menciptakan inovasi melalui pemanfaatan teknologi serta memilih mitra kerja yang handal.
5. Memperluas peluang usaha melalui pengembangan jejaring profesi.
6. Memberikan nilai tambah bagi para pemegang saham.

### 1. Struktur Organisasi PT Wiradjaja Prima Kencana

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Saluran perintah dan penyampaian laporan. Dan struktur organisasi pada umumnya digambarkan dengan petak-petak yang dihubungkan dengan garis horizontal dan vertical, kotak menggambarkan nama jabatan dan fungsinya, sedangkan pada garis horizontal menggambarkan adanya garis komando. Pada umumnya struktur organisasi mengacu pada hubungan-hubungan yang sedikit banyak tetap dan formal dari peran dan tugas yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, pengelompokan kegiatan, pendelegasian wewenang dan arus informasi secara vertikal dan horizontal dalam organisasi. Struktur organisasi yang jelas akan dapat menghindari adanya ketimpangan-ketimpangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun struktur organisasi PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**STRUKTUR ORGANISASI PT WIRADJAJA PRIMA KENCANA  
KOTA PEKANBARU**



### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber, selanjutnya dapat diperoleh data-data yang berhubungan erat dengan karakteristik narasumber menurut jenis kelamin, dan umur. Selain itu data primer penelitian berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada narasumber terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru juga akan dianalisis secara objektif dan mendalam sebagai bentuk hasil penelitian dan pembahasan.

Berbicara mengenai kerja lembur maka kita berbicara tentang suatu keadaan dan atau kegiatan bekerja dimana berawal dari pengusaha yang dituntut untuk mengejar target produksi untuk meningkatkan output perusahaan di pasaran dimana salah satu cara untuk merealisasikan hal itu adalah dengan meminta buruh atau pekerja melakukan pekerjaannya di luar jam normal. Normal disini dapat diartikan bahwa buruh bekerja lebih lama di dalam suatu perusahaan. Adalah suatu runtutan kegiatan bekerja yang lama waktunya menyimpang daripada yang seharusnya. Pada hakekatnya kerja lembur adalah suatu hak bagi pekerja atau buruh. Makna dari hak tersebut adalah pekerja dapat memutuskan dan memilih apakah akan melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan oleh pengusaha atau majikan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis lakukan dilokasi penelitian bahwa ada berbagai macam tanggapan yang diperoleh mengenai pelaksanaan perjanjian kerja upah

lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru diantaranya sebagai berikut:

Tabel III.1  
 Apakah dalam pelaksanaan pekerjaan lembur Pekerja diberi upah lembur atau tidak oleh PT Wiradjaja Prima Kencana ?

NO	Jawaban Kusioner	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1.	BENAR	3	3%
2.	TIDAK BENAR	57	97%
JUMLAH		60	100%

Sumber Olahan:PT Wiradjaja Prima Kencana 2021

Berdasarkan keterangan tabel di atas,jawaban terdiri dari dua variable,yakni variable benar dan variable tidak benar,dan dari variable pertama ada 3 orang yang menjawab benar sedangkan untuk variable kedua yang menjawab tidak benar ada 57 orang dari tabel di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa pihak PT WIRADJAJA PRIMA KENCANA tidak membayar upah lembur karyawannya hal ini mungkin terjadi karna pihak perusahaan ingin memanfaatkan ketidaktahuan karyawan yang berkerja di pt tersebut untuk menghemat biaya pengeluaran dari pihak perusahaan yang terlibat.

Tabel III.2  
 Apakah dalam melakukan Pekerjaan lembur telah melalui prosedur yang semestinya?

NO	Jawaban Kusioner	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1.	BENAR	1	1%
2.	TIDAK BENAR	59	99 %
JUMLAH		60	100%

Sumber Olahan:PT Wiradjaja Prima Kencana 2021

Berdasarkan tabel di atas III,2 karyawan yang menjawab BENAR adalah sebanyak 1 karyawan yang menjawab TIDAK sebanyak 59 karyawan maka dengan demikian dapat kita tarik kesimpulan bahwa pihak PT WIRADJAJA PRIMA KENCANA dalam melakukan Pekerjaan lembur telah melalui prosedur yang semestinya.

Tabel III.3  
 Apakah dalam pelaksanaan pekerjaan lembur ada perjanjian tertulis antara karyawan dan PT Wiradjaja Prima Kencana ?

NO	Jawaban Kusioner	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1.	BENAR	2	2%
2.	TIDAK BENAR	58	98%
JUMLAH		60	100%

**Sumber Olahan:PT Wiradjaja Prima Kencana 2021**

Berdasarkan tabel di atas III,3 karyawan yang menjawab BENAR adalah sebanyak 2 karyawan sedangkan yang menjawab TIDAK sebanyak 58 karyawan maka dengan demikian dapat kita tarik kesimpulan bahwa pihak PT WIRADJAJA PRIMA KENCANA dalam pelaksanaan pekerjaan lembur ada perjanjian tertulis antara karyawan dan PT Wiradjaja Prima Kencana.

Tabel III.4  
 Apakah Karyawan setuju jika perusahaan tidak memberikan upah lembur tersebut termasuk suatu pelanggaran terhadap dunia pekerjaan ?

NO	Jawaban Kusioner	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1.	BENAR	57	97%
2.	TIDAK BENAR	3	3%
JUMLAH		60	100%

### Sumber Olahan:PT Wiradjaja Prima Kencana 2021

Berdasarkan tabel di atas III,4 karyawan yang menjawab BENAR adalah sebanyak 57 karyawan sedangkan yang menjawab TIDAK sebanyak 3 karyawan maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Karyawan setuju jika perusahaan tidak memberikan upah lembur tersebut termasuk suatu pelanggaran terhadap dunia pekerjaan

Tabel III.5

Bagaimanakah jika hambatan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT Wiradjaja Prima Kencana Di Kota Pekanbaru tidak dapat diselesaikan secara internal maka dilanjutkan ditingkat pengadilan ?

NO	Jawaban Kusioner	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1.	BENAR	3	3%
2.	TIDAK BENAR	57	97%
JUMLAH		60	100%

### Sumber Olahan:PT Wiradjaja Prima Kencana 2021

Berdasarkan tabel di atas III,5 karyawan yang menjawab BENAR adalah sebanyak 55 karyawan sedangkan yang menjawab TIDAK sebanyak 5 karyawan maka dengan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan jika hambatan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT Wiradjaja Prima Kencana Di Kota Pekanbaru tidak dapat diselesaikan secara internal maka dilanjutkan ditingkat pengadilan.

Dari hasil kuesioner yang penulis lakukan dilokasi penelitian maka penulis mendapatkan beberapa jawaban dan pertentangan jawab dari pada responden maka dapat penulis simpulkan dari 60 kuisoner terdapat 57 orang atau 5,26 % responden sependapat bahwa belum terlaksananya pelaksanaan upah lembur yang dilakukan oleh

PT. Wiradjaja Prima Kencana Di Kota Pekanbaru. Selanjutnya sebanyak 3 orang atau 1,8% mengatakan bahwa sudah terlaksana oleh karena itu sesuai dengan aturan yang berlaku maka perusahaan telah melanggar hak-hak karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan lembur , sehingga karyawan telah kehilangan haknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan TenagaKerja Kota Pekanbaru mengenai pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa pihak terkait PT Wiradjaja Prima Kencana telah melaksanakan sebuah aturan lembur demi mengejar sebuah target pekerjaan terhadap karyawannya namun dalam kegiatan lembur tersebut sesuai salah satu syarat pelaksanaannya yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat 1 ( satu ) huruf a, namun belum terlaksana sesuai amanat Undang-Undang dengan bukti kejadian pengaduan upah lembur mantan karyawanPT Wiradjaja Prima Kencana yang tidak dibayarkan.

Disini peraturan perundang-undangan tetap memberikan batasan kepada para pihak untuk melakukan kegiatan lembur tersebut. Ini dimaksudkan agar ada perlindungan terhadap pekerja yang notabene adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan yang berpotensi ada eksploitasi berlebihan dari para pengusaha yang mempekerjakan mereka terhadap sumber daya para pekerjanya. Potensi-potensi yang dianggap merugikan pekerja itulah yang coba untuk dibentengi oleh pemerintah melalui Undang-undang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasinomor kep . 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerjalembur sekaligus memberikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja atau buruh.<sup>63</sup>

<sup>63</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan TenagaKerja Kota PekanbaruBapak Sumadi, Pada Hari Kamis, Tanggal 04 September 2021, diKantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Diluar teknis pelaksanaan disebut kerja lembur dimana pengusaha hanya dapat memperkerjakan pekerja atau buruh sesuai Pasal 78 ayat 1 ( satu ) huruf b yang berbunyi : “ Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 ( tiga) jam dalam 1 ( satu ) hari dan 14 ( empat belas ) jam dalam 1 ( satu ) minggu “. Akan tetapi pengaturan waktu kerja pada pengaturan Pasal 77 ayat (2) tidak serta merta berlaku untuk semua bidang usaha. Ada beberapa sektor usaha yang secara yuridis diperbolehkan untuk menyimpangi substansi yang ada pasal tersebut. Ini dijelaskan pada bunyi Pasal 77 ayat 3 ( tiga ) Undang-undang ketenagakerjaan : “Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 ( dua ) tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu “. Adapun yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal ( laut ) atau penebangan hutan.<sup>64</sup>

Dengan demikian, perlu benar-benar ditekankan dan dipahami bahwa pelaksanaan pola kerja terhadap buruh atau tenaga kerja melebihi batas waktu maksimum yang diamanatkan oleh peraturan sebagaimana tersebut di atas haruslah digolongkan sebagai kerja lembur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru mengenai pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa Peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah dengan wujud Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mekanisme tersebut. Ada 2 (dua) hal

---

<sup>64</sup>Penjelasan Pasal 77 ayat 3 ( tiga )Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

pokok yang menjadi pedoman dalam menerapkan kerja lembur, yaitu pada ketentuan pasal 78 ayat 1 (satu) yakni :<sup>65</sup>

1. Ada persetujuan antara pekerja atau buruh yang bersangkutan.

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

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

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

---

<sup>65</sup>Hasil Wawancara Dengan Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru Bapak Wirariawan Lawer, Pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Kantor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru mengenai pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa PT Wiradjaja Prima Kencana telah melaksanakan ketentuan upah lembur. Ada beberapa alasan yang mempengaruhi/menyebabkan perusahaan meminta atau memerlukan para buruhnya untuk melakukan kerja lembur, diantaranya sebagai berikut :

1. Dinamika perekonomian yang semakin maju dan pesat.
2. Mengejar target produksi yang sudah dicanangkan oleh perusahaan .
3. Memanfaatkan sebaik-baiknya Sumber daya Manusia dari buruh.
4. Ada kesempatan baik dalam pasar yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan.
5. Sudah menjadi kebiasaan atau budaya dalam internal perusahaan.

Bagi pekerja PT Wiradjaja Prima Kencana pun, penerapan kerja lembur juga mempunyai keuntungan tersendiri yang bagus bagi karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana. Keuntungan-keuntungan tersebut antara lain :

1. Ada pemasukan lebih kepada buruh berupa upah dari hasil kerja lembur tersebut .
2. Buruh dapat memaksimalkan masa produktifnya untuk mencari penghasilan tambahan.

Lembur atau yang biasa disebut sebagai kerja lembur timbul setelah adanya perjanjian dari kedua belah pihak yaitu pengusaha dan buruh atau pekerja. Akan timbul hak dan kewajiban diantara para pihak, pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan dan pekerja atau buruh sebagai pihak yang dibebani kewajiban. Masing-masing harus mematuhi dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Ada pula kewajiban-kewajiban PT Wiradjaja Prima Kencana apabila mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur. Perusahaan pun telah melaksanakan kewajiban untuk :<sup>66</sup>

1. Membayar upah lembur sesuai dengan jamnya.
2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
3. Memberikan makanan dan minuman apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, yang tidak boleh diganti dengan uang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PTWiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru mengenai pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa PTWiradjaja Prima Kencana Pekanbaru belum melaksanakan ketentuan pembayaran upah kerja lembur pekerja pada PTWiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004. Beberapa karyawan PTWiradjaja Prima Kencana yang telah melakukan lembur mendapatkan kekurangan pembayaran upah lembur, tidak mendapatkan makanan dan minuman sehingga para pekerja tersebut menuntut ganti rugi atas dilanggarnya pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.<sup>67</sup> Namun hal ini belum juga digubris oleh perusahaan karena menganggap bukan sebagai kerja lembur.

Berdasarkan hasil obsevasi penulis dilokasi penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di

---

<sup>66</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Hasrul Ilmi, Supervisor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

<sup>67</sup>Hasil wawancara dengan beberapa Karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, Pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Kantor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

Kota Pekanbaru bahwa ada beberapa alasan yang mempengaruhi/menyebabkan perusahaan meminta atau memerlukan para buruhnya untuk melakukan kerja lembur, diantaranya yaitu dinamika perekonomian yang semakin maju dan pesat, mengejar target produksi yang sudah dicanangkan oleh perusahaan, memanfaatkan sebaik-baiknya Sumber daya Manusia dari buruh, ada kesempatan baik dalam pasar yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan, dan udah menjadi kebiasaan atau budaya dalam internal perusahaan.<sup>68</sup>

Namun dari semua alasan yang demikian PT Wiradjaja Prima Kencana tidak membayar upah beberapa karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana yang telah melakukan lembur mendapatkan kekurangan pembayaran upah lembur, tidak mendapatkan makanan dan minuman sehingga para pekerja tersebut menuntut ganti rugi atas dilanggarnya pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Tenagakerja Kota Pekanbaru mengenai hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa pada keadaan tertentu, terjadi beberapa kasus dimana buruh/pekerja yang dalam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan kerja lembur karena telah bekerja di luar jam kerja maksimum yang diatur oleh undang-undang. namun pihak perusahaan tidak menganggapnya sebagai lembur dan pada gilirannya perusahaan juga sampai hati pula untuk tidak membayar upah khusus pelaksanaan lembur bagi buruhnya.<sup>69</sup>

<sup>68</sup>Hasil Observasi Penulis dilokasi penelitian, Pada Hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Lokasi Penelitian.

<sup>69</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Tenagakerja Kota Pekanbaru Bapak Sumadi, Pada Hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PTWiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru mengenai hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa dikarenakan perjanjian antara PTWiradjaja Prima Kencana dengan karyawan tentang jam kerja terhadap tenaga kerja menerangkan bahwa pembayaran kekurangan upah lembur tersebut menjadi tanggung PTWiradjaja Prima Kencana hanya membayarkan upah lembur sesuai dengan absensi yang kami rekap setiap bulannya. Sedangkan jam kerja lembur yang tidak termasuk dalam pembukuan PTWiradjaja Prima Kencana namun kekeliruan para pekerja tersebut tidak menandatangani absen kerja dimana ketika tidak adanya absen kerja maka perusahaan menganggap pekerja tersebut tidak masuk kerja meskipun ia masuk kerja.<sup>70</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PTWiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru mengenai hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa para pekerja sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan, namun mengenai hak pekerja yang sudah lembur ini PTWiradjaja Prima Kencana terkesan lepas tangan. Hal yang menjadi hambatan sebenarnya terletak pada perjanjian kerja, siapa yang membayar upah lembur juga tidak jelas disebutkan disana sehingga pekerja pun bingung untuk mengadu kepada siapa.<sup>71</sup>

Berdasarkan hasil obsevasi penulis dilokasi penelitian mengenai hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima

---

70Hasil Wawancara Dengan Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru Bapak Wirariawan Lawer, Pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Kantor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

71Hasil wawancara dengan beberapa Karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, Pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Kantor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

Kencana di Kota Pekanbaru bahwa PT Wiradaja Prima Kencana hanya membayarkan upah lembur sesuai dengan absensi yang kami rekap setiap bulannya. Sedangkan jam kerja lembur yang tidak termasuk dalam pembukuan PT Wiradaja Prima Kencana namun kekeliruan para pekerja tersebut tidak menandatangani absen kerja dimana ketika tidak adanya absen kerja maka perusahaan menganggap pekerja tersebut tidak masuk kerja meskipun ia masuk kerja. Namun yang terjadi bahwa para pekerja sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan, namun mengenai hak pekerja yang sudah lembur ini PT Wiradaja Prima Kencana terkesan lepas tangan. Hal yang menjadi hambatan sebenarnya terletak pada perjanjian kerja, siapa yang m

embayar upah lembur juga tidak jelas disebutkan disana sehingga pekerja pun bingung untuk mengadu kepada siapa.<sup>72</sup>

**B. Upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru**

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

---

<sup>72</sup>Hasil Observasi Penulis dilokasi penelitian, Pada hari Kamis Tanggal 4 September 2021 di Lokasi Penelitian.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Selanjutnya beberapa ekonom melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonom lainnya dengan bukti empirik menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.

Pekerja/buruh mendapatkan upah disesuaikan dari seberapa giat manusia itu bekerja, dalam konsep Islam pada dasarnya menuntut keadilan sebagai hak atas apa yang telah dikerjakan. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam praktik yang telah terjadi dalam kekhalifahan Islam. Islam memiliki pandangan sendiri yang khas dari bahasan tentang ijarah (upah), konsep yang ditawarkan lebih kepada rasa keadilan dan kemaslahatan guna memenuhi kehidupan masing-masing antara pekerja dan majikan atas manfaat yang didapatkan.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan adanya kesepakatan bersama dengan ketentuan yang disepakati oleh pekerja/penyedia jasa pekerjaan. Adanya ketentuan waktu dalam bekerja yang ditentukan, serta besaran sistem pembayaran upah dan acuan besaran upah yang harus dikeluarkan dan perbedaan

umum yang sangat mencolok dari konsep yang digunakan dalam Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pengupahan karyawan merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan majikan kepada pekerjanya sebagai bentuk imbalan karena telah melakukan pekerjaannya. Dalam Undang-undang sudah dijelaskan bahwa upah setiap pekerja sudah diatur dalam peraturan di masing-masing daerah, dan tidak boleh kurang dari ketentuan upah yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Namun faktanya banyak perusahaan atau PT yang menggaji karyawan di bawah UMR. Tentunya hal ini merugikan para pekerja karena upah kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup mereka. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji dengan judul “Studi Komparasi Standart Upah Minimum Buruh Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa berdasarkan aturan hukum yang ada, buruh-buruh yang telah melakukan kerja lembur namun tidak diberikan upah lembur oleh pihak perusahaan, dapat melakukan beberapa langkah atau upaya untuk memperjuangkan hak-haknya. upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh itu yaitu mengadukan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Pekanbaru. Mengenai eksistensi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ini telah diatur letaknya dalam bab XIV tentang Pengawasan pada Undang-undang R.I Nomor 13 tahun 2003. Di dalam pasal 176 telah

dinyatakan :“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Jika mengacu pada bunyi pasal tersebut, artinya ada pegawai negeri sipil, yang kalau di daerah biasanya berasal dari dinas tenaga kerja yang ditunjuk oleh pemerintah untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan Undang-undang R.I Nomor 13 Tahun 2003.<sup>73</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru mengenai upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa hendaknya pekerja lebih teliti lagi dalam mengisi absen kerja dikarenakan jika karyawan tidak patuh terhadap tenaga kerja menerangkan maka pembayaran kekurangan upah lembur tersebut tidak menjadi tanggungjawab PT Wiradjaja Prima Kencana hanya membayarkan upah lembur sesuai dengan absensi yang kami rekap setiap bulannya. Sedangkan jam kerja lembur yang tidak termasuk dalam pembukuan PT Wiradjaja Prima Kencana namun kekeliruan para pekerja tersebut tidak menandatangani absen kerja dimana ketika tidak adanya absen kerja maka perusahaan menganggap pekerja tersebut tidak masuk kerja meskipun ia masuk kerja.<sup>74</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru mengenai upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian

---

73 Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bapak Sumadi, Pada Hari Kamis, Tanggal 4 September 2021 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

74 Hasil Wawancara Dengan Direktur PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru Bapak Wirariawan Lawer, Pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Kantor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa masalah ini agar tidak berlarut larut diselesaikan pada pengadilan hubungan industrial. Setelah nantinya para pekerja yang bermasalah ini melaporkan ke Disnaker Kota Pekanbaru serta mendapat bantuan hukum barulah kami akan mengikuti proses hukumnya, karena kalau hanya dirundingkan secara kekeluargaan juga hak para pekerja yang tidak dibayarkan tidak akan mendapatkan keadilan yang seharusnya didapat.<sup>75</sup>

Berdasarkan hasil observasi penulis dilokasi penelitian mengenai upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa berdasarkan aturan hukum yang ada, buruh-buruh yang telah melakukan kerja lembur namun tidak diberikan upah lembur oleh pihak perusahaan, dapat melakukan beberapa langkah atau upaya untuk memperjuangkan hak-haknya. upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh itu yaitu mengadukan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Pekanbaru. Mengenai eksistensi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ini telah diatur letaknya dalam bab XIV tentang Pengawasan pada Undang-undang R.I Nomor 13 tahun 2003. Di dalam pasal 176 telah dinyatakan :“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Jika mengacu pada bunyi pasal tersebut, artinya ada pegawai negeri sipil, yang kalau di

---

<sup>75</sup>Hasil wawancara dengan beberapa Karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru, Pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Kantor PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru.

daerah biasanya berasal dari dinas tenaga kerja yang ditunjuk oleh pemerintah untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan Undang-undang R.I Nomor 13 Tahun 2003.<sup>76</sup>



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

#### BAB IV

---

<sup>76</sup>Hasil Observasi Penulis dilokasi penelitian, Pada hari Kamis, Tanggal 4 September 2021, di Lokasi Penelitian.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa belum berjalan sebagaimana mestinya dimana masih adanya pekerja yang bekerja di hari libur Nasional tanpa dibayar upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak dan kewajibannya, serta belum terlaksana sesuai amanat Undang-Undang dengan bukti kejadian pengaduan upah lembur mantan karyawan PT Wiradjaja Prima Kencana yang tidak dibayarkan.
2. Upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru bahwa berdasarkan aturan hukum yang ada, buruh-buruh yang telah melakukan kerja lembur namun tidak diberikan upah lembur oleh pihak perusahaan, dapat melakukan beberapa langkah atau upaya untuk memperjuangkan hak-haknya.

### B. Saran

1. Idealnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha haruslah tercipta keadaan yang “*simbiosis mutualisme*” atau saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Seyogyanya, untuk menciptakan keadaan yang demikian, pengusaha harus betul-betul memperhatikan dan memenuhi hak hak buruhnya dan pengusaha jangan hanya mengejar keuntungan, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

2. Hendaknya kepada Dinas TenagaKerja Kota Pekanbaru dan pengusaha khususnya PT Wiradjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru harus melakukan pendekatan terhadap para pekerja serta jugapekerja/buruh juga harus bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang terbaik ketika perusahaan tempatnya mengabdikan itu telah memenuhi hak-hak hukumnya dengan baik pula sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta pekerja sebaiknya juga harus berani menempuh upaya atau langkah-langkah konkret untuk memperjuangkan hak-hak hukumnya apabila dilanggar.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. BUKU-BUKU

- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Budiono, Abdul Rochmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- C.S.T Kansil, Christine, dan Kansil, *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta, 2013.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, 2004.
- G. Kartasapoetra, Op. Cit.
- Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan, 2014.
- Hani, Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- H.M.N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1979.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Pekanbaru, Prisma, 2017.
- Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Kartasapoetra, G. dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.
- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2001.
- Lalu Husni, *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Radja Grafindo, Jakarta, 2001.
- \_\_\_\_\_ *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Manulang, *Pokok-Pook Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.

Mushardi Wilamarta, *Hak Pemegang Saham Minoritas dalam Rangka Good Corporate Governance, Program Pasca Sarjana*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2002.

Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997.

R. Ali Rido, *Hukum Dagang tentang Aspek-aspek Hukum dalam Asuransi Udara, Asuransi Jiwa dan Perkembangan Perseroan Terbatas*, Remadja Karya CV, Bandung, 1986.

Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001.

Soedjono Dirjosisworo, *Hukum Perusahaan Mengenai Bentuk-bentuk Perusahaan (badan usaha) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 1997.

Sumantri, *Hukum Tenaga kerja dan Perjanjian Kerja*, Media Press: Surabaya, 2010.

Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.

Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2007.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

WiwohoSoedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

\_\_\_\_\_ *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2008.

Yusuf Sofie, *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000.

Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

## B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor kep.102 /men/vi/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

### C. JURNAL DAN ARTIKEL

Fahrudin Arrozi Dan Ketut Sutrisna *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar* E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Vol. 7. No. 12 Desember 2018.

Lapeti Sari, *Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan dan Restoran, Jurnal Ekonomi, Volume 17 Nomor 02 Agustus 2017.*

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Revie Volume 01, Nomor 01, April 2017.

*Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 7, Nomor 1, April 2007.*

MS Harefa, *Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur Bagi Pekerja Di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Toko Alfamart Danau Sentarum)*,Jurnal Wacana Hukum, Vol VII, Tahun 2019.

Yesika Resianna Barimbing dan Ni Luh Karmini, *Pengaruh PAD, Tenaga Kerja, dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Bali*, E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana Vol. 4, No. 5, Mei 2015.

Yulius Kasino, *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, April 2007.

Zulfiyanda, *Upah Kerja Lembur Terhadap Jabatan Account Officer*, Jurnal Dialektika Hukum Volume 3, Nomor 1 Tahun 2021.

### D. WIBESITE

Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru akses tanggal 07 September 2021, Pukul 21:10 Wib.

<http://www.pekanbaru.go.id/sejarah> singkat Kota Pekanbaru, di akses tanggal 07 September 2021, Pukul 20:13 Wib.

Kamus Besar Bahasa Indonesia *Pengertian Keputusan*, diakses pada hari Jumat, Tanggal 07 Mei 2021, Pukul 21:05 Wib.

Kamus Besar Bahasa Indonesia *Pengertian Lembur*, diakses pada hari Jumat, Tanggal 07 Mei 2021, Pukul 21:12 Wib.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**