

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, baik untuk kelangsungan keluarga maupun kelangsungan dirinya sendiri, karena tanpa bekerja manusia itu tidak akan bisa mempertahankan hidupnya dengan baik, dengan bekerja manusia dapat memenuhi hidupnya baik secara sandang, papan, maupun untuk memenuhi makan sehari-hari. Bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna yaitu bekerja untuk kepentingan pribadi yang dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya seperti anak, istri, suami, kemenakan dan saudara yang lain. Jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia memang tidak seimbang dengan jumlah lapangan pekerjaan yang ada di Lapangan, banyak faktor yang menyebabkan hal-hal kenapa jumlah pekerja sangat membludak, karena rendahnya pendidikan yang dimiliki.

Bekerja sendiri yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan, karena tidak adanya hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja tersebut dan tidak adanya unsur pemberian sebuah upah. Sedangkan, bekerja dalam arti adanya hubungan kerja yaitu tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain yaitu majikan yang biasanya memberikan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahnya.

Dalam Undang-undang Dasar 1945 yang menjadi sebuah landasan bagi pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dimana hal itu diatur dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yaitu setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan

memberikan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan dan Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Penjelasan pasal 3 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan itu pada dasarnya harus sesuai dengan apa yang dicantumkan dari asas pembangunan nasional, khususnya mengenai demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak antara lain pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Sehingga, pembangunan ketenagakerjaan itu dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak¹. Pengaturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah merumuskan mengenai istilah ketenagakerjaan sebagai salah satu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama ataupun sesudah masa kerja.²Selanjutnya tenaga kerja yang dalam hubungan kerja disebut sebagai pekerja. Hal ini dituangkan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai pengertian tenaga kerja merupakan setiap orang yang mempunyai akal, pikiran, tenaga dan yang mampu untuk melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya sendiri maupun masyarakat, sedangkan pengertian dari pekerja itu

¹Rusli Hardijan. **Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya)**. Ghalia Indonesia. Bogor. 2011. Hlm 5.

² Agusmidah. **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Ghalia Indonesia. Bogor. 2010. Hlm 5.

sendiri adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Sedangkan pengaturan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yaitu Buku III Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603 apa yang dimaksud dengan pekerjaan merupakan segala sesuatu yang dijalankan oleh pekerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan adanya sebuah penerimaan upah atas kerja yang dilakukannya tersebut. Sehingga dari pelaksanaan pekerja atau bekerja tersebut merupakan pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat dalam sebuah perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah yang telah diberikan dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud untuk memperoleh sebuah imbalan atau upah.⁴

Sebuah hubungan kerja jika kitatarik garis besar dari pengertian arti diatas memberikan sebuah arti mengenai kegiatan-kegiatan pengarah tenaga atau jasa seseorang yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur guna kepentingan orang yang memerintahannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, jadi hubungan kerja merupakan sebuah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan, dalam hal keduanya memperoleh hak-hak dan harus serta wajib untuk menjalankan sebuah kewajiban-kewajiban tertentu dari perjanjian tersebut.

Berdasarkanapa yang ada didalam pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja “merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan

³Ramli Lanny.**Hukum Ketenagakerjaan**. Airlangga University Press. Surabaya. 2008. Hlm. 1.

⁴ Kartasapoetra, G.et.al. **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**. Armico Bandung. 1990. Hlm 17.

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat, hak dan kewajiban”. Subjek hukumnya dalam perjanjian kerja merupakan subjek hukum dalam hubungan kerja, yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja, atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh para pekerja maka ia akan mendapatkan sebuah uang atas tenaga yang telah dikeluarkan.

Karena di dalam bidang ketenagakerjaan ini merupakan sebuah hal yang mendasar bagi kebutuhan kehidupan manusia karena bisa memenuhi kebutuhan manusia sehari-hari terutama bidang ekonomi baik untuk dirinya sendiri maupun kebutuhan untuk keluarga ataupun untuk orang lain. dengan perkembangan Globalisasi yang sekarang ini dialami oleh banyak negara, serta persaingan ketenagakerjaan yang sangat ketat membuat para tenaga kerja sadar akan hak-haknya dalam hal memilih jenis pekerjaan, lapangan pekerjaan ataupun lapangan usaha, maupun mengenai lokasi pekerjaan sesuai dengan kemauan serta kemampuan tanpa adanya sebuah diskriminasi. Masalah lainnya yaitu mengenai masalah pengupahan, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam hal ini banyak sekali salah satu permasalahannya yaitu mengenai pengupahan, permasalahan mengenai upah itu sendiri dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu hak dari seorang pekerja yang dinyatakan dalam bentuk sebuah uang sebagai imbalan yang akan diterima oleh pekerja yang berasal dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan ataupun Perundang-Undangan, termasuk juga mengenai atau akan dilakukannya.

Upah tersebut merupakan hal yang akan diberikan dan diterima oleh pekerja sebagai sebuah pengganti atas jasa yang ia kerjakan dan ia lakukan kepada pihak lain yaitu sipember kerja. Dengan upah yang ia terima, pekerja tersebut dapat menutupi kebutuhannya sehari-hari. Apabila pendapatan sebuah pekerja itu rendah akan berakibat dan berdampak juga terhadap produktivitas tenaga kerja tersebut, karenanya factor upah merupakan hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan atau pihak si pemberi kerja. Melakukan pekerjaan di Hari libur merupakan hari cuti berbayar yang tidak mengurangi masa kerja pekerja pada perusahaan yang memberikan kerja.

Undang-undang Tenaga kerja No 13 Tahun 2003 Pasal 79 sampai dengan Pasal 85 mengatur mengenai masa istirahat bagi pekerja baik untuk cuti tahunan, mingguan, maupun cuti untuk hari libur nasional. Melalui sebuah persetujuan antara kedua belah pihak yaitu oleh si pekerja dan si pemberi kerja dapat menggantikan hari libur dengan hari libur yang lainnya atau hari berikutnya. Dimana pergantian itu harus dilakukan dalam bulan yang sama. Perusahaan itu wajib memberi waktu istirahat untuk pekerja yaitu istirahat untuk mingguan satu hari dan untuk enam hari kerja dalam satu minggu penuh, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2. Pekerja tidak wajib melakukan pekerjaan pada hari libur-libur resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah, dimana pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja untuk melakukan pekerjaan pada hari libur baik libur mingguan, libur nasional yang bersifat resmi ataupun lembur sesudah jam kerja berakhir, pengusaha atau perusahaan wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan atauran Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13

Tahun 2003 Pasal 85. Lembur atau yang sering disebut dengan overtime merupakan sebuah istilah yang sering digunakan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh Undang-undang atau peraturan pemerintah. Sehingga pengusaha atau perusahaan wajib memberikan upah lembur atas apa yang pekerja lakukan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karenanya, pengetahuan mengenai cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal yang merugikan untuk perusahaan dan pekerja. Namun banyak sekali contoh-contoh dalam kehidupan masyarakat mengenai permasalahan upah lembur yang terjadi antara perusahaan dan pekerja, karena adanya kesalahpahaman antara kedua belah pihak.

Seperti kasus mengenai pemaksaan pengunduran diri oleh pekerja pada perusahaan total buah segar yang memerintahkan tetap bekerja di hari libur lebaran, mereka yang menolak akan diberikan surat pengunduran diri.⁵Namun yang terjadi adalah mereka mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Dimana terdapat adanya pemotongan upah dan pekerja ditawarkan untuk bekerja atau mengundurkan diri, karyawan tersebut bukan mendapatkan uang lembur malah di potong gajinya. Dari adanya kasus yang ada didalam masyarakat tersebut menjadikan adanya perselisihan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja yang sering disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu :

⁵<http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t4b0e6a990033b/pemaksaan-pengunduran-diri-karyawan-berujung-gugatan>, diakses tanggal 29 Oktober 2016, Pukul 19.00 WIB.

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena dengan adanya perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Penyelesaian hubungan industrial tersebut wajib dilakukan upaya penyelesaian secara musyawarah atau mediasi, mediasi dapat dilakukan oleh seorang mediator yang diberikan oleh pegawai atau pengawas hubungan industrial untuk menyelesaikan masalah antara pihak perusahaan dan pekerja, apabila tidak bisa dilanjutkan yaitu gagal dalam jangka waktu 30 hari tetap tidak mencapai kesepakatan maka dianggap gagal mediasi antara perusahaan dan pekerja, namun apabila gagal maka salah satu pihak berhak untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan negeri setempat. Sehingga hal ini mengakibatkan banyaknya kasus yang terjadi diakibatkan oleh pekerja yang merasa uang lemburnya tidak sesuai dengan yang diperjanjikan oleh perusahaan, begitupula perusahaan yang merasa sudah sesuai dengan uang lembur yang diberikan pekerja. Ada juga kasus yang ingin penulis angkat dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai permasalahan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja, dimana adanya salah dalam memutuskan besarnya uang lembur yang diterima oleh pekerja dari perusahaan, dimana perusahaan sudah menentukan besarnya uang lembur namun dalam menentukan besarnya jumlah uang lembur tersebut oleh para pekerja dinilai tidak sesuai dengan jumlah yang harus diterimanya, padahal mengenai permasalahan yang dilatarbelakangi mengenai pengusaha atau perusahaan dengan pekerja adanya

pengawas yang diatur juga dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Butir 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

“ Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan”

Serta dalam Pasal 134 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pula tentang pelaksanaan hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan Perundang-Undangan. Sehingga pengawasan akan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi guna adanya kepastian akan pelaksanaan dari Undang-undang tersebut dapat terjalan dengan baik sehingga perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antar pengusaha dan pekerja tidak berlarut-larut, mengenai dasar Penyelesaian Hubungan Industrial itu sendiri diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang diakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh maupun serikat pekerja dan serikat buruh karena adanya perselisihan antara keduanya dalam satu perusahaan. Berangkat dari permasalahan diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “ **KEWENANGAN PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENENTUKAN UPAH LEMBUR DALAM HAL TERJADI PERSELISIHAN** “

B. RUMUSAN MASALAH

Bagaimana kewenangan memutus dan menyelesaikan perselisihan tentang upah lembur berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan

Hubungan Industrial dengan Keputusan menteri Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk menentukan besar upah lembur berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang perselisihan Hubungan Industrial dengan Keputusan menteri Nomor 102 Tentang Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang timbul dalam ruang lingkup Hukum perburuhan di Indonesia serta berkontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam lapangan hukum perburuhan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa dan Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak civitas akademik dan kiranya dapat dijadikan bahan referensi terkait dengan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menentukan upah lembur dalam hal terjadi perselisihan . sedangkan untuk mahasiswa sebagai suatu bekal pengetahuan dan wawasan untuk terjun kedalam masyarakat, serta sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum.

b. Bagi Hakim

Diharapkan dengan adanya penelitian ini kiranya dapat dijadikan bahan referensi bagi Hakim untuk memutus perkara yang berkaitan dengan hal kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menentukan upah lembur dalam hal terjadi perselisihan.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah informasi yang berguna bagi masyarakat pada umumnya dan sebagai bahan referensi bahan bacaan mengenai hukum ketenagakerjaan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini diuraikan secara sistematis untuk tujuan memudahkan penulis dalam menyusun dan mengkaji mengenai permasalahan yang diangkat untuk skripsi ini. Mengenai sistematika hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang ditulisnya skripsi ini, rumusan masalah skripsi, tujuan skripsi, maupun mengenai manfaat serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka membahas mengenai teorikonsep, serta istilah hukum yang mempunyai sebuah keterkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan penelitian. Dalam hal penyusunan bab tinjauan pustaka, berbagai bacaan diperoleh dari berbagai sumber dan nantinya akan dilanjutkan ke tahap pembahasan permasalahan dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode-metode ilmiah yang digunakan, rinciannya terdiri dari jenis penelitian, metode pendekatan, jenis bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisa bahan hukum dan definisi konseptual.

BAB 1V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil dan analisis yang terkait dengan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menentukan upah lembur dalam hal terjadi perselisihan.

BAB V :PENUTUP

Bab penutup ini berisi mengenai kesimpulan untuk memudahkan para pembaca untuk mengetahui secara singkat dan jelas mengenai apa yang menjadi sebuah permasalahan yang dibahas oleh penulis, serta saran-saran yang nantinya diharapkan menjadi sebuah acuan bagi para pihak-pihak yang terkait agar kedepannya dalam menjalankan tanggungjawabnya dapat menjadi lebih baik.