

**HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN
TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA
MELEBIHI BATAS WAKTU¹
Oleh: Vega O. Merpati²**

A B S T R A K

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis mutualisme, yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan. Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja jelas, dimana terdapat keseimbangan (*equilibrium*) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Dalam karya tulis ini penulis menggunakan penelitian hukum normatif dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan, dan literatur-literatur yang diperoleh sebagai bahan penunjang melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan tentang apa hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu serta bagaimana bentuk perlindungan yang dapat dilakukan Pemerintah terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu. Pertama, Hak Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan, baik itu umum maupun khusus diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Kedua, bentuk perlindungan yang dilakukan Pemerintah terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu yakni mulai dari tindakan

Persiapan, Pengawasan, Penegakan dan juga Eksekusi. Selain keempat hal tersebut, bentuk perlindungan yang dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengadakan sosialisasi-sosialisasi di perusahaan tentang perlindungan pekerja sehingga baik perusahaan maupun pekerja dapat lebih mengerti dan lebih tahu akan adanya perlindungan pemerintah. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka, sedangkan yang menjadi kewajiban pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh. Bentuk Perlindungan yang dapat dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu, adalah dengan melakukan Persiapan, Pengawasan dan Penegakan.

A. PENDAHULUAN

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengertian dari perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu

¹ Artikel Skripsi.

² NIM 100711460, Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat

maupun waktu yang tidak tertentu.³ Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja jelas. Dimana terdapat keseimbangan (equilibrium) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Di dalam suatu hubungan kerja antara suatu perusahaan dalam hal ini adalah antar pengusaha dan pekerja/buruh, biasanya dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang dimana berisikan pernyataan akan hak-hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, serta segala akibat hukumnya. Perjanjian kerja biasanya tidak memperkenankan suatu aturan ataupun syarat yang bertentangan dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, begitupun untuk aggaran dasar tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akhir-akhir ini terdapat berbagai macam kejadian yang terjadi akibat dari adanya hubungan kerja yang tidak baik. Banyak perusahaan yang membuat peraturan terhadap pekerjanya dengan semena-mena tanpa memperhatikan peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Di zaman sekarang yang makin lama makin berkembang, tentu saja akan membuat pergeseran dan tata kehidupan yang terjadi. Pergeseran yang dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masalah-masalah diatas yang dilakukan oleh perusahaan semakin hari semakin banyak dan bervariasi sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Masalah-masalah diatas juga mencerminkan kurangnya perlindungan terhadap para pekerja. Salah satu solusi untuk melindungi perusahaan maupun

pekerjanya ialah adanya hak dan kewajiban yang jelas. Hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya, maupun hak dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hak dan kewajiban merupakan landasan yang penting terhadap suatu perjanjian kerja.

Meskipun telah ada beberapa peraturan atau keputusan yang mengatur mengenai perusahaan dan ketenagakerjaan yang telah dibuat oleh pemerintah, seperti Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun masih terdapat juga pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak dan kewajiban-kewajiban perusahaan terhadap para pekerja yang bekerja melebihi batas waktu.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apa Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu.
2. Bagaimana bentuk perlindungan yang dapat dilakukan Pemerintah terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan penelitian hukum normatif dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan, dan literatur-literatur yang diperoleh sebagai bahan penunjang penyusunan skripsi melalui studi kepustakaan.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan tentunya berkaitan dengan hak dan kewajiban perusahaan serta buku-buku tentang perusahaan dan tenaga kerja. Peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum primer dan literatur-literatur sebagai bahan hukum sekunder kemudian dianalisa secara kualitatif.

³Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hal 63.

PEMBAHASAN

1. Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu

Salah satu yang diatur adalah hak dan kewajiban perusahaan terhadap para pekerja. Termasuk Hak dan Kewajiban perusahaan terhadap para pekerja yang bekerja melebihi batas waktu. Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85.

Hal-hal yang menjadi Hak dan Kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu.

1. Hak Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu.

Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan, baik itu umum maupun khusus. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa penentuan lamanya waktu kerja seperti dijelaskan dalam Pasal 77 sampai Pasal 85 yaitu sebagai berikut:

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Waktu kerja meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan Keputusan Menteri.

- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

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

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud di atas wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud di atas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri.

- c. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud meliputi:

- istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh

dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja / buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
 - Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri.
- d. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- e. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan ini dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- f. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang

mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

- g. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
- h. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri.

Jelaslah ketentuan mengenai waktu kerja, untuk itu dengan melihat tujuan utama perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan dalam setiap kegiatan produksinya, maka tentunya semuanya ada batas terhadap hak-hak serta kewajiban perusahaan terutama mengenai batas waktu kerja.

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai batas waktu kerja, namun semuanya tidak bisa dipungkiri bahwa setelah penandatanganan perjanjian kerja bersama tersebut dikesampingkan

dengan menganut kesepakatan bersama, namun kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, kepatutan, kepentingan umum.

2. Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu.

Waktu Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu.⁴

Menurut Pasal 78 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

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

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud di atas wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha yang ingin mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:

- Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja⁵

⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak Dan Gas Bumi

⁵*Ibid*, hal 97

Karena dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat aturan yang dimana perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja pada waktu kerja lembur berkewajiban:

- Membayar upah kerja lembur cara perhitungan upah lembur sebagai berikut :

a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :

- Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar satu setengah kali upah sejam.
- Untuk setiap jam lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar dua kali upah sejam.⁶

b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat atau hari libur resmi untuk waktu kerja enam hari kerja empat puluh jam seminggu :

- Perhitungan upah kerja lembur untuk tujuh jam pertama dibayar dua kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar tiga kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar tiga kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar empat kali upah sejam.
- Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar dua kali upah sejam, jam keenam tiga kali upah sejam, jam lembur ketujuh dan kedelapan empat kali upah sejam.⁷

c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja lima hari kerja empat puluh jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk delapan jam pertama dibayar dua kali upah sejam, jam kesembilan

⁶*Ibid*, hal 100

⁷*Ibid*, hal 101

dibayar tiga kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas empat kali upah sejam.⁸

- Memberi kesempatan kesempatan untuk istirahat secukupnya
- Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam lebih.⁹

Secara jelas undang-undang No.13/2003, menyatakan bahwa setiap pekerja yang bekerja atau dipekerjakan melebihi batas waktu yang seharusnya dihitung sebagai waktu lembur. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004, pengertian waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari 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.¹⁰

Hal tersebut di atas merupakan penjelasan bahwa setiap pekerja yang bekerja atau dipekerjakan yang telah melebihi batas waktu kerja yang ditentukan dalam undang-undang atau peraturan khusus perusahaan dihitung sebagai waktu lembur. Namun hal ini tidak berlaku apabila telah ada kesepakatan khusus antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja yang menyatakan bahwa pekerja bersedia atau mampu melaksanakan pekerjaan yang melebihi waktu kerja dan pengusaha bersedia membayarnya dengan upah atau gaji lebih.

⁸Op.Cit

⁹Ibid, hal 99

¹⁰Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2006, halaman 29

Sehubungan hal di atas berikut beberapa hal prinsip tentang pengaturan waktu lembur :

1. Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan kecuali perusahaan pada sektor usaha tertentu atau perusahaan tertentu.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
3. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja wajib membayar upah lembur.
4. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah tertulis atau persetujuan tertulis dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani masing-masing pekerja/buruh dan pengusaha.
5. Disamping wajib memberikan kesempatan istirahat secukupnya, pengusaha wajib memberi makan dan minuman minimal 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.¹¹

Pada angka 3 jelas mengatur apabila seorang pekerja yang bekerja atau dipekerjakan melebihi batas waktu, maka pengusaha ataupun perusahaan harus menghitung sebagai waktu lembur dan harus membayar upah lembur sebagaimana mestinya, untuk cara pembayaran upah/gaji lembur telah jelas di atas, yang tertuang dalam Pasal 11 Kepmen No.102 Tahun 2004.

2. Bentuk Perlindungan Yang Dapat Dilakukan Pemerintah Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu.

¹¹Ibidop.cit

Dalam rangka menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja atau buruh, maka pemerintah mengeluarkan peraturan hukum yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan pemerintah bahkan keputusan-keputusan menteri yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja.

Secara Prinsipil, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹²

Ketiga jenis perlindungan tersebut bersifat mutlak sehingga harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.¹³

Yang menjadi dasar hukum perlindungan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- b. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat Buruh

¹²Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.CitraAditya Bakti, Bandung 2009.

¹³<http://www.kesimpulan.com/2009/05/jenis-perlindungan-tenaga-kerja-atau.html> ada 19 Juli 2014

- e. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- f. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- g. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penetapan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
- h. Undang- Undang No. 24 tahun 2011 _ Jaminan Kesehatan Nasional
- i. Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 1950 Tentang waktu Kerja Dan Waktu Istirahat
- j. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 194 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh.
- k. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI No : Kep-275/Men/1989 dan No. Pol.04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, *shift*, dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja.

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu dalam bentuk :

1. Perlindungan upah;
Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) disebutkan : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja/kesejahteraan Tenaga Kerja.

Menurut Pasal 99 sampai 101 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut pasal 99 ayat (1) disebutkan bahwa :1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Perlindungan Teknis Tenaga Kerja

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terutama berkaitan dengan waktu kerja dan lebih khusus lagi terhadap perlindungan tenaga kerja yang bekerja atau dipekerjakan melebihi batas waktu. Langkah atau bentuk pertama yang dapat dilakukan oleh Pemerintah yaitu adalah Persiapan. Persiapan yang dimaksud disini adalah persiapan atau pembentukan semua instrumen hukum yang mengatur perlindungan terhadap tenaga kerja. Bukti bahwa upaya pemerintah dalam melaksanakan perlindungan tenaga kerja, yaitu dengan mempersiapkan serta membentuk peraturan yang berkaitan dengan hal itu, seperti contoh adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan yang kedua adalah Pengawasan. Semua peraturan yang telah dipersiapkan dan dibuat tentunya akan ditindak lanjuti yaitu dengan melakukan pengawasan. Pasal 176 sampai 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain tindakan Pengawasan pemerintah sebagai bentuk upaya perlindungan hak perkerja/buruh, maka sebagai tindak lanjutnya, pemerintah melakukan upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran terhadap peraturan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Sering terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan dengan melanggar ketentuan yang melanggar hak perkerja/buruh sehingga terjadi ketidakseimbangan yang merugikan pihak pekerja/buruh. Sebagai contoh adalah masalah mempekerjakan buruh melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, yang tentunya ini sangat menguntungkan bagi pihak pengusaha, namun mungkin merugikan bagi pihak Pekerja/buruh. Hal demikian tentunya perlu ditindaklanjuti karena pasti yang muncul ketidakseimbangan hak, dimana pekerja/buruh telah bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan, namun dia tidak memperoleh haknya (upah/gaji) yang layak untuknya, sedangkan pihak pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas dirinya.

Intinya adalah jika seseorang bekerja atau dipekerjakan telah melebihi batas waktu yang ditetapkan, maka sisa waktu dia bekerja dihitung sebagai lembur dan pihak perusahaan harus membayar upah lembur. Namun hal ini sering diabaikan oleh pihak perusahaan atau pengusaha untuk mengambil keuntungan dari para pekerja yang masiawam tidak tahu dan mengerti akan suatu peraturan. Ini merupakan suatu pelanggaran hukum apabila peraturan waktu kerja ini diabaikan. Upaya Penegakan hukum ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui Aspek Hukum Pidana, Hukum Perdata, Dan hukum Administrasi.

Penyelesaian dari aspek hukum pidana yaitu dengan mengajukan laporan atau pengaduan oleh pihak Pekerja/Buruh terdapat pihak pengusaha atau perusahaan kepada pihak penyidik akibat adanya suatu pelanggaran hukum. Setelah pihak penyidik menerima laporan, maka kasus tersebut akan diadakan penyidikan, setelah penyidikan selesai, maka penyidik melimpahkan berkas perkara ke kejaksaan untuk diadakan penuntutan untuk kepentingan pengadilan. Sanksi yang dapat dijatuhkan terhadap pengusaha atau perusahaan yang melanggar ketentuan yang mempekerjakan pekerja sampai batas waktu kerja tanpa membayar upah lembur, maka Pasal 187-188 memberikan penegasan akan sanksi.

Penyelesaian melalui aspek perdata, mungkin telah sangat jelas di atas intinya berkaitan dengan masalah suatu perjanjian atau suatu pelanggaran hukum atau perbuatan melanggar hukum termasuk suatu wanprestasi atas perjanjian kerja bersama dalam hubungan kerja. Yaitu dengan cara penyelesaian diluar pengadilan dan melalui pengadilan dan secara administrasi tidaklah beda dengan melihat segala output yang telah dikeluarkan pemerintah atas berdirinya suatu perusahaan, maka tidak ada salahnya kita mengupayakan permasalahan tenaga kerja tersebut melalui upaya administrasi. Selain itu pemerintah berkewajiban untuk melakukan eksekusi atau pelaksanaan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, baik itu keputusan pengadilan, maupun keputusan lembaga-lembaga independen yang menangani atau mengadili perselisihan hubungan industrial.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam

perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka, sedangkan yang menjadi kewajiban pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian - perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh

2. Bentuk Perlindungan yang dapat dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu, adalah dengan melakukan Persiapan, membentuk peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan selanjutnya adalah Pengawasan yaitu; tindakan pemerintah dalam mengawasi berlakunya peraturan-peraturan yang diberlakukan untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh. Penegakan yaitu : suatu tindak lanjut selain mengawasi adalah menegakkan hukum apabila terjadi pelanggaran hak terhadap Pekerja /buruh seperti melakukan penyidikan apabila itu ada unsur pidananya, kemudian penegakan melalui pengadilan oleh hakim dan juga kejaksaan, sedangkan perlindungan juga dapat dilakukan diluar pengadilan atau upaya administrasi melalui DISNAKER setelah upaya bipartit. Dapat juga dilakukan melalui KOMNASHAM. Selanjutnya adalah pelaksanaan keputusan pengadilan atau lembaga lain diluar pengadilan yang sah dan telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap.

B. Saran

Bagi pemerintah agar lebih serius lagi dalam melakukan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh melalui pengawasan yang lebih baik lagi, penegakan yang lebih tegas lagi, serta lebih serius untuk

menjalankan/eksekusi putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap juga keputusan kesepakatan bersama. Bagi pengusaha agar lebih jujur dan adil dalam menjalankan usahanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku Serta bagi kita sebagai masyarakat dan juga sebagai pekerja untuk lebih teliti dalam memahami semua ketentuan dalam perjanjian kerja bersama, agar tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan kita.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul et.al, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana, Jakarta. 2008.
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja cetakan ke 2*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2007.
- Hadhikusuma R.T. Sutanya R dan Sumantoro, *Pengertian Hukum Perusahaan*, Rajawali, Jakarta. 1992.
- Husni Lala, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2003.
- Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan Analisis terhadap Pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia*, Nuansa Mulia, Bandung. 2012.
- Kansil C.S.T dan Kansil Christine S.T, *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Sinar Grafik, Jakarta. 2002.
- Kansil C.S.T dan Kansil Christine S.T, *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Sinar Grafik, Jakarta. 2002.
- Kartapoetra G dan Widyaningsih G Rience, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, CV. Armaco, Bandung. 1982.
- Khakim Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2006.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2009.
- Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta. 1987.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Trans Media Pustaka, Jakarta. 2010.
- Raharjo Handri, *Hukum Perusahaan Step by Step Prosedur Pendirian Perusahaan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. 2008.
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. 1999.
- Subekti R, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 1995.
- Sunyoto Danang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. 2013.
- Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan Sebagai Subjek Dalam Gugatan Perdata di Pengadilan*, Rineka Cipta, Jakarta. 2007.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Prestasi Pustaka, Jakarta. 2006.

Sumber Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri (KADIN)
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992
tentang Perkoperasian
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004
tentang Yayasan
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003
tentang BUMN
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007
tentang Perseroan Terbatas
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962
tentang Perusahaan Daerah
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003
tentang Keuangan Negara
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970
tentang Keselamatan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Republik Indonesia Nomor
4 Tahun 2014 Tentang Waktu Kerja Dan
Waktu Istirahat Pada Kegiatan Usaha
Hulu Minyak Dan Gas Bumi
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000
tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Sumber-Sumber Lain

- <http://ekbis.sindonews.com/read/2013/02/19/34/719371/perjanjian-kerja-alfamart-langgar-undang-undang.19.maret.2014>.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan>.
30 Mei 2014.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Yayasan>. 13
Juni 2014.
- <http://ayumeft.blogspot.com/2013/11/hak-dan-kewajiban-karyawan-dan.html>. 1
Juli 2014.