

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG OVERTIME

Nabila Tiara Deviana

Universitas Tarumanagara

Email: nabila.205210020@stu.untar.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:
Pelindungan, Hukum,
Tenaga Kerja, Overtime

Peningkatan Kesadaran Hak Asasi Manusia (HAM) adalah bentuk perlindungan pekerja dari perlindungan fisik, teknis dan sosial-ekonomi yang diberikan oleh peraturan yang mengatur tempat kerja. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah pelanggaran lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. Salah satu perusahaan yang terlibat dalam penerapan perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah PT Hwaseung Indonesia. Tujuan penulisan paper ini yaitu mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang overtime di PT.Hwaseung Indonesia. Berdasarkan kajian diketahui bahwa UU Cipta Kerja menetapkan kerja lembur 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Jam lembur diperpanjang sesuai dengan ketentuan Pasal 78 Kode Perburuhan, Pasal 32/2003. Menurut ini, kerja lembur hanya diperbolehkan hingga 3 jam dalam sehari dan hingga 14 jam dalam seminggu. Dalam hal ini, PT Hwaseung Indonesia, tidak sepenuhnya memenuhi kepatuhan hukum yang ada karena waktu lembur maksimal perusahaan tersebut ialah 20 jam.

ABSTRACT

Keywords:
Protection, Legal, Labor,
Overtime

Increasing Human Rights Awareness is a form of worker protection from physical, technical and socio-economic protection provided by regulations governing the workplace. One of the problems that often occurs is overtime violations that are not in accordance with the provisions of Law No. 13 of 2003. One of the companies involved in the application of labor law protection is PT Hwaseung Indonesia. The purpose of writing this paper is to find out the legal protection for overtime workers at PT Hwaseung Indonesia. Based on the study, it is known that the Job Creation Law stipulates overtime work of 4 hours a day and 18 hours a week. Overtime hours are extended in accordance with the provisions of Article 78 of the Labor Code, Article 32/2003. According to this, overtime work is only allowed up to 3 hours in a day and up to 14 hours in a week. In this case, PT Hwaseung Indonesia, did not fully comply with the existing law as the company's maximum overtime is 20 hours.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang saat ini sedang berkembang di berbagai bidang dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat Indonesia. Karyawan juga mendukung perkembangan ini dengan berusaha meningkatkan citra perusahaan dan memenuhi kebutuhannya. Perlindungan hukum bagi seluruh tenaga kerja sangatlah penting, apalagi bagi mereka yang yang kerja di Pabrik ataupun Retail Store dimana jarang sekali pekerja tersebut dibayar ketika mereka

melakukan atau menyelesaikan tugasnya diluar jam kerja. Maka dalam kaitan ini, pemerintah harus segera berupaya melindungi dan memperhatikan pekerja. Peningkatan Kesadaran Hak Asasi Manusia (HAM) adalah bentuk perlindungan pekerja dari perlindungan fisik, teknis dan sosial-ekonomi yang diberikan oleh peraturan yang mengatur tempat kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan semua pengusaha untuk melaksanakan ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 (Mudhofir, 1991). Lembaga pasar tenaga kerja harus menyediakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Sistem perlindungan sosial dan asuransi sosial harus mendukung produktivitas tenaga kerja dan membantu memecahkan masalah terkait ketimpangan.

Menurut Patria dkk (2014), waktu yang diperlukan untuk melakukan suatu kegiatan disebut waktu kerja. Sifat manusia memerlukan istirahat dengan pemeliharaan kesehatan harus dibatasi pada jam kerja, dan hak istirahat pekerja. Hal ini terkait dengan fakta bahwa pekerja, selain sebagai salah satu faktor produksi, juga membutuhkan istirahat karena memiliki keterbatasan fisik dan perlu memperhatikan jam kerja (Patria & Arief, 2015). Meski aturannya kini telah ditetapkan, namun masih ada permasalahan dalam pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah pelanggaran lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini, pemerintah sangat perlu mencari solusi. Karena saat ini ada kesan bahwa perusahaan, termasuk perusahaan diciptakan hanya untuk kepentingan pemberi kerja/pengusaha dan pemegang saham (NISA, 2019).

METODE

Pada Buku Penelitian Hukum karangan Peter Mahmud Marzuki merumuskan penelitian hukum sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin- doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Soekanto & Mamudji, 2015).

Penelitian ini dilakukan guna memperoleh data-data (Yin, 2014) yang diperlukan dari objek yang akan diteliti. Agar penelitian tersebut memenuhi syarat keilmuan, maka diperlukan pedoman yang disebut metode penelitian atau metode riset, yaitu suatu tata urutan pelaksanaan penelitian dalam pencarian data sebagai bahan bahasan untuk memahami objek yang diteliti, dan hasil penelitian tersebut akan dituangkan dalam penulisan laporan penelitian. Sehingga berdasarkan rumusan tersebut, maka metode penelitian dari penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan Perundang-Undangan atau *statute approach* adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah peraturan dan undang-undang yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang ditangani (Benuf & Azhar, 2020).

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah bahan hukum primer yang meliputi Peraturan Perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum; bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan terhadap penunjang bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang

berkaitan dengan hukum lingkungan khususnya terkait dengan perlindungan hukum konservasi sumber daya alam berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan sebenarnya perlu dipahami secara mendetail untuk merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum yang tepat, dan dapat dilihat secara praktis dari sudut pandang hukum dan sosial ekonomi ketika menyangkut posisi pekerja. Pengusaha memiliki kebebasan bertindak yang tidak terbatas, sehingga pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari pemerintah. UU Cipta Kerja bertujuan untuk mengubah jam kerja, yaitu menghapuskan lima hari kerja dalam seminggu dan dua hari kerja dalam seminggu. Ketentuan Pasal 79, Ayat 1b Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan bahwa sisa minggu adalah satu hari dari enam hari kerja. Selain shift enam hari, pekerja juga dipaksa bekerja lembur. UU Cipta Kerja menetapkan kerja lembur empat jam sehari dan 18 jam seminggu. Jam lembur diperpanjang sesuai dengan ketentuan Pasal 78 tentang Perburuhan, Pasal 32 Tahun 2003. Menurut ini, kerja lembur hanya diperbolehkan hingga 3 jam dalam sehari dan hingga 14 jam dalam seminggu (UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, n.d.).

Pasal 78 Ayat 1 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja di luar jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Adanya persetujuan dari pekerja/pekerja yang terkena dampak
2. Jam lembur tidak boleh melebihi 3 jam untuknya dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu.

Pasal 78 Ayat 2 Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja di luar jam kerja harus membayar upah lembur. Mengenai kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah kepada pekerja yang bekerja lembur, Pasal 88(3)(b) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah lembur merupakan bagian dari peraturan pengupahan yang melindungi pekerja. Untuk aturan pelaksanaannya, pada tahun 2004 Menakertrans RI nomor KEP. 102 / MEN / VI /2004 Tentang Jam Lembur Dan Upah Lembur.

Aturan mengenai kewajiban pemberi kerja untuk bekerja lembur selain jam kerja dan tata cara kerja diatur secara jelas dalam KepMen ini, Pasal 7 sampai dengan 10. KEP. 102/MEN/VI/2004 Lembur dan upah lembur, meliputi:

A. Karyawan yang bekerja lembur memiliki hak sebagai berikut:

1. Upah lembur
2. Kesempatan istirahat yang cukup.
3. Selama tiga jam atau lebih lembur, dia mengkonsumsi setidaknya 1.400 kalori makanan dan minuman.

B. Makan dan minum menurut ayat 1 huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Selain itu, Pasal 8 sampai 10 mengatur sistem pengupahan bagi pekerja lembur, dan ketentuan Pasal 8 sampai 10 adalah sebagai berikut.

1. Perhitungan upah kerja lembur didasarkan atas gaji bulanan.
2. Upah per jam dihitung 1/173 dari upah bulanan.

Pasal 9 yaitu Untuk upah harian yang dibayarkan oleh pekerja, perhitungan upah bulanan untuk pekerja yang bekerja 6 hari seminggu dikalikan 25 dan/atau dikalikan 21 (25) -1) yang bekerja 5 hari kerja dalam seminggu untuk pekerja.

Pasal 10 yaitu:

1. Untuk upah yang terdiri dari gaji pokok dan gaji tetap, upah lembur dihitung 100% dari upah.
2. Apabila upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, dan jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap kurang dari 75% (75%) dari jumlah upah, maka upah lembur ditaksir sebesar 75% dari gaji kotor. Oleh karena itu, pengusaha berkewajiban untuk menegakkannya.

PT Hwaseung Indonesia memiliki sistem lima hari kerja dimana 8 jam sehari dan 40 jam seminggu, dengan waktu lembur maksimal 20 jam. Faktanya, jam kerja normal perusahaan adalah dari pukul 07:00 sampai dengan 16:00 WIB. Namun, tidak jarang karyawan bekerja lembur tergantung pada waktu hari itu. Lembur yang sering diterapkan memberikan waktu kepada pekerja dari pukul 16.00 hingga 20.00 pada hari kerja, dan bagian seperti penyelesaian pekerjaan dapat berlangsung hingga pukul 12.00 WIB. Tak perlu dikatakan, tidak jarang jam kerja tertentu dan bagian tertentu bekerja lembur tiga jam atau lebih pada hari kerja (Senin hingga Minggu). Selain itu, PT Hwaseung Indonesia juga memberlakukan hari Sabtu dimana karyawan dapat bekerja lembur untuk menyelesaikan ekspor yang ada hingga 60 jam kerja. Secara khusus, Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia yang dipimpin oleh Bupati Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jepara tidak melakukan pemantauan berkelanjutan terhadap pedoman yang dikeluarkan pemerintah. Dalam hal ini, perusahaan Indonesia, termasuk PT Hwaseung Indonesia, tidak sepenuhnya memenuhi kepatuhan hukum yang ada seperti: Kerja lembur 3 jam atau lebih per hari dan 14 jam atau lebih per minggu. Dalam hal ini, PT Hwaseung Indonesia menekankan aturan internasional tentang jam kerja dan hanya menggunakannya untuk peraturan local (Hariyanto, 2009).

Namun, perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam pabrik maupun perusahaan toko retail di Indonesia masih banyak yang belum sepenuhnya dilaksanakan. Dalam hal ini pemerintah seharusnya lebih memperhatikan para pekerja tersebut, karena hal ini tidak sesuai ketentuan yang ada didalam UU ketenagakerjaan. Jam kerja overtime yang tidak sesuai dengan ketentuan standar memiliki banyak dampak negatif terutama dalam hal kesehatan para pekerja dimana waktu ideal untuk beristirahat yaitu 8 jam tidak akan tercapai karena keesokan harinya para pekerja tersebut harus tetap bekerja lagi sesuai dengan jadwalnya. Dengan menurunnya kesehatan para pekerja yang lembur dengan waktu yang tidak wajar mengakibatkan menurunnya kinerja dan performa para pekerja tersebut, dan hal ini tentunya juga berpengaruh pada produksi. Lembur lebih dari 20 jam ini tentunya akan berdampak balik bagi perusahaan tersebut, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja para pekerja tersebut (Wartiani et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, maka hasil pembahasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan-perusahaan yang ada dinegara kita belum sepenuhnya mengikuti aturan yang dianjurkan dan sudah ditetapkan dalam Undang- Undang Cipta Kerja, karena dengan riset diatas PT Hwaseung Indonesia masih saja memberlakukan lembur dengan waktu lebih dari 20 jam. UU Cipta Kerja menetapkan kerja lembur 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Jam lembur diperpanjang sesuai dengan ketentuan Pasal 78 Kode Perburuhan, Pasal 32/2003. Menurut ini, kerja lembur hanya diperbolehkan hingga 3 jam dalam sehari dan hingga 14 jam dalam seminggu. Namun dalam hal ini masih banyak PT atau Retail Store yang masih mengabaikan batas jam kerja lembur, salah satunya adalah PT Hwaseung Indonesia, tidak sepenuhnya memenuhi kepatuhan hukum yang ada karena waktu lembur maksimal perusahaan tersebut ialah 20 jam.

DAFTAR PUSTAKA

- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20–33.
- Hariyanto, E. (2009). Problematika dan Perlindungan Hukum e-Commerce di Indonesia. *AL-IHKAM: Jurnal Hukum & Pranata Sosial*, 4(2), 293–310.
- Mudhofir, A. (1991). Nilai Martabat dan Hak-Hak Asasi Manusia. *Jurnal Filsafat*, 23–27.
- NISA, A. H. (2019). *Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati*. Skripsi. Universitas Muria Kudus.
- Patria, N., & Arief, A. (2015). Antonio Gramsci Negara & Kekuasaan. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 120.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). Metode Penelitian dan Penulisan Hukum. *Jakarta: Rajawali*.
- UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. (n.d.). *UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Wartiani, W., Sinaga, F., & Nurita, C. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Kosmetik Dalam Jual Beli Online. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 4(1), 229–242.
- Yin, R. K. (2014). *Studi Kasus Desain & Metode*, Rajawali Pers. *Jakarta: Grafindo*.