

Tanggung Jawab Pengusaha dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur

Hanavia Rahma Sunaryo¹, Dezonda Rosiana Pattipawae², Sarah Selfina Kuahaty³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : sunaryohanafia02@gmail.com

Corresponding Author*



Abstract

Employers have employed workers in excess of the overtime work hours determined by law with the aim of reaping greater profits while the rights of workers during overtime are set aside. purposes of the research analyze and discuss the responsibility of employers or employers for excess overtime hours imposed and to find out the forms of legal protection for workers employed in excess of the overtime hours prescribed by law. Methods of the research this type of research uses normative juridical methods, with qualitative processing and analysis of legal materials. Results of the research that approving an employment relationship above a deviation in overtime working hours based on laws and regulations is considered to have negated one of the elements of the employment agreement. The employer must be responsible for providing the rights of workers and bear everything that arises as a result of the actions taken. Then, to protect workers from deviations and violations of rights, legal protection is carried out through education and socialization of labor law instruments to workers and employers / employers as well as through the authority of supervisory institutions that will act to prevent and overcome labor violations.

Keywords: Labor, Entrepreneurs, Working Hours, Overtime, Employment

Abstrak

Pengusaha telah mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja lembur yang ditentukan Undang-Undang dengan tujuan agar dapat meraup keuntungan yang lebih besar sementara hak-hak tenaga kerja selama lembur dikesampingkan. Tujuan penelitian menganalisis dan membahas tanggung jawab pengusaha atau pemberi kerja atas kelebihan jam kerja lembur yang diberlakukan dan untuk mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dipekerjakan melebihi jam kerja lembur yang ditentukan oleh undang-undang. Metode penelitian tipe penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, dengan teknik pengolahan dan analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menyetujui hubungan kerja di atas penyimpangan jam kerja lembur berdasarkan peraturan perundang-undangan dianggap telah meniadakan salah satu unsur perjanjian kerja. Pengusaha/pemberi kerja harus bertanggung jawab untuk memberikan hak-hak pekerja dan menanggung segala sesuatu yang timbul sebagai akibat dari tindakan yang dilakukan. Kemudian, untuk melindungi pekerja dari penyimpangan dan pelanggaran hak, perlindungan hukum dilakukan melalui edukasi dan sosialisasi mengenai instrumen hukum ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha/pemberi kerja serta melalui kewenangan lembaga pengawas yang akan bertindak mencegah dan menanggulangi pelanggaran ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Tenaga Kerja; Pengusaha; Jam Kerja; Lembur; Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Peran Tenaga Kerja dalam keberlangsungan suatu bidang usaha merupakan salah satu aspek yang paling dibutuhkan. Dengan adanya tenaga kerja, pengusaha kemudian akan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki tenaga kerja seoptimal mungkin agar

dapat meningkatkan profit bagi bidang usaha tersebut. Tidak jarang demi memenuhi produktivitas usahanya, pengusaha bahkan mengesampingkan hak-hak tenaga kerja selama bekerja. Pihak yang berada di bawah kekuasaan orang lain memang biasanya akan lebih rentan untuk haknya di kesampingkan, tidak terkecuali pihak-pihak yang lemah seperti buruh/tenaga kerja.

Bidang usaha yang saat ini sedang marak digeluti oleh masyarakat ialah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Menurut data terbaru pada 29 Oktober 2022 Pemerintah Kota Ambon mencatat pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Ambon meningkat hingga 60.000 UMKM.¹ UMKM ternyata berperan besar dalam pertumbuhan perekonomian negara. Hal tersebut menjadikan UMKM akhirnya diangkat sebagai topik regulasi tersendiri yang dituang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866) selanjutnya disebut UU No.20/2008.

Usaha Mikro yang merupakan unit usaha terkecil dari kelas usaha UMKM ternyata sangat banyak dijumpai karena pengelolaannya yang tergolong lebih mudah dan hanya membutuhkan kurang dari 4 pekerja dibanding kelas Usaha Kecil dan Menengah. Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 UU No.20/2008 yang dimaksud dengan Usaha Mikro: "Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini". Pusat Jajanan Serba Ada (PUJASERA) yang berlokasi di Desa Waiheru Kecamatan Teluk Ambon Kota Ambon merupakan contoh salah satu Bidang UMKM khususnya Usaha Mikro yang masih tetap terjaga eksistensinya. Berada di kawasan Kompi 733 Masariku TNI, menjadikan pusat jajanan ini relative ramai pengunjung karena berdiri pada lokasi strategis berdekatan dengan perumahan Anggota TNI dan jalan raya. Di dalam bangunan Pujasera Waiheru terdapat kurang lebih 18 kedai dimana pemilik dari tiap-tiap kedai mepekerjakan satu sampai dua orang pekerja. Mayoritas pekerja merupakan perempuan dan masih berusia 19 - 25 tahun serta telah lulus Sekolah Menengah Atas (SMA).

Hubungan kerja dimulai sejak adanya perjanjian kerja terkait dua subyek hukum yakni pengusaha dan pekerja. Pekerja di Pujasera Waiheru khususnya Kedai Nomor 10 dalam hubungan kerjanya tidak terikat dengan Perjanjian Kerja tertulis melainkan berupa ketentuan lisan sebagai berikut: a) Mulai kerja jam 09.00 WIT hingga 23.59 WIT (14 jam bekerja); b) Makan siang dan sore (istirahat maksimal 30 menit); c) Gaji Rp750.000,00,- (*tujuh ratus lima puluh ribu rupiah*) per bulan; d) Gaji akan dipotong sebesar Rp2.500.00,- (*dua ribu lima ratus rupiah*) apabila tidak hadir kerja. Hubungan kerja antar Pekerja dengan pemilik Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru hanya dilandaskan atas perjanjian lisan. Boleh dan tidaknya Perjanjian Lisan dalam Hubungan Kerja berkenaan dengan ketentuan Pasal 51 UU No.13/2003 yang berbunyi "Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan".

Pekerja di Pujasera Waiheru sebagian besar menerima ketentuan perjanjian tersebut dikarenakan kebutuhan akan pekerjaan yang tinggi sementara tingkat pendidikan

¹Antaramaluku, "Pemkot Ambon Maluku catat pelaku UMKM capai 60 ribu tumbuh pesat saatpandemic" <https://www.google.com/amp/s/ambon.antaranews.com/amp/berita/141485/pemkot-ambon-maluku-catat-pelaku-umkm-capai-60-ribu-tumbuh-pesat-saat-pandemi> diakses tanggal : 30 Maret 2023

membatasi mereka hanya untuk pekerjaan-pekerjaan kasar. Pada akhirnya tenaga kerja mau tidak mau harus tetap bekerja walaupun melebihi maksimum jam kerja lembur berdasarkan ketentuan Undang-Undang. Hubungan kerja yang terlihat dari perjanjian kerja ini belum mencerminkan asas keseimbangan antara kedua belah pihak padahal ketentuan perjanjian kerja idealnya tidak serta merta sebagai pemenuhan kepentingan pihak tertentu saja. Terlebih pula bentuk perjanjian kerja lisan biasanya dibuat oleh masyarakat sederhana yang bukan berada pada skala usaha rigid seperti perusahaan. Tentu jelas sistem kerja yang terstruktur dan memiliki tanggungan pekerja/buruh yang lebih banyak, fokus pengawasan pemerintah akan secara otomatis mengedepankan perusahaan ketimbang Skala Usaha Mikro. Sehingga tidak jarang pola klausula perjanjian dalam Usaha Mikro dapat dengan mudah berisi mengindikasikan pelanggaran hak. Hal tersebut menjadi sebuah persoalan yang harus diperhatikan karena akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja dan telah bertentangan dengan salah satu hak pekerja yakni batasan maksimum jam kerja lembur.

Ketentuan UU No.13/2003 telah menjelaskan terkait diperbolehkannya Para Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerjanya lebih dari jam kerja normal selama hal itu tetap berpedoman terhadap syarat-syarat tertentu pada UU No.6/2023. Pasal 77 Ayat (1) dan (2) UU No.13/2003 sebagaimana diubah dalam Pasal 81 Angka 23 ayat (1) dan (2) UU No.6/2023 berbunyi: 1) "Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja; 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu."

Karena tidak menutup kemungkinan bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerjanya melebihi batas waktu kerja maksimum, Pasal 78 Ayat (1) dan (2) UU No.13/2003 sebagaimana telah diubah dalam Pasal 81 Angka 24 ayat (1) dan (2) UU No.6/2023 kemudian mengatur: 1) "Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a) ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu; 2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur."

Sebagaimana yang telah diatur dalam UU No.6/2023 bahwa batas waktu maksimal seseorang dipekerjakan hanya 7 jam perhari dengan jumlah cuti harian 1 hari dalam seminggu atau 8 jam perhari dengan jumlah cuti harian 2 hari dalam seminggu. Apabila melebihi waktu kerja maksimum maka berlaku ketentuan jam kerja lembur yang juga dibatasi hanya selama 4 jam kerja lembur dalam sehari. Terlihat jelas bagaimana UU No.6/2023 telah memberikan pedoman bagi pengusaha dalam memperlakukan tenaga kerja khususnya dalam hal kewajiban pengusaha dalam jam kerja mulai dari ketentuan 7 jam kerja maksimum, hak memperoleh upah lembur, hingga batas waktu jam kerja lembur.

Waktu kerja yang melebihi ketentuan tujuh hingga delapan jam perhari digolongkan sebagai jam kerja lembur yang dalam hal ini Pengusaha berkewajiban untuk membayar upah kerja lembur. Meninjau kembali berdasarkan Perjanjian lisan antara Pekerja dengan Pemilik Kedai Nomor 10 Pujasera waiheru, bahwa setiap harinya waktu istirahat yang

diperoleh Pekerja ialah \pm 30 menit dalam dua kali waktu istirahat makan. Jika diakumulasikan maka keseluruhan waktu kerja yang harus dijalani pekerja yaitu 15 jam dimana 7 jam untuk kerja lembur (tidak termasuk waktu istirahat). Waktu lembur yang terkuras selama tujuh jam telah melebihi ketentuan lembur 4 jam maksimum yang mengacu pada UU No.6/2023. Selain ketidaksesuaian waktu kerja lembur berdasarkan UU No.6/2023, ternyata Pengusaha juga mengesampingkan kewajibannya untuk memberikan hak-hak lainnya selama lembur.

METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dengan pendekatan perundangan-undangan dan pendekatan konseptual serta teknik pengolahan dan analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab Pengusaha atau Pemberi Kerja Atas Kelebihan Jam Kerja

Mengulas kembali ketentuan tersebut bahwa jam kerja tidak boleh melebihi 40 jam perminggu untuk skema lima hari kerja yang berarti maksimum jam kerja hanya boleh selama 8 jam dan untuk skema enam hari bekerja batas maksimumnya 7 jam, adapun waktu jam kerja lembur hanya dapat dilakukan maksimal 18 jam selama seminggu. Apabila melebihi ketentuan ini, maka pengusaha diwajibkan membayar upah lembur sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Aturan untuk melaksanakan jam kerja lembur didasarkan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647) selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021 tepatnya dalam Pasal 28 Ayat 1, menyatakan: "Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital"

Hal tersebut mengungkapkan bahwa kerja lembur merupakan pilihan yang diperbolehkan menurut ketentuan hukum di Indonesia serta pelaksanaannya harus berdasarkan persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital. Namun, kenyataan yang diinginkan oleh ketentuan ternyata berbanding terbalik dengan realita di beberapa skala usaha mikro salah satunya Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru. Seperti yang telah diulas sebelumnya, jam kerja di Kedai Nomor 10 Pujasera sudah melampaui maksimum 4 jam untuk kerja lembur yakni setiap hari jam lembur yang dilaksanakan ialah 7 jam. Jika selama 18 jam perminggu adalah batas normal dalam menjalankan lembur menurut Undang-Undang, artinya pekerja di Kedai telah menghabiskan sekitar 49 jam kerja lembur dalam seminggu. Selain itu, pengusaha pun bahkan tidak memberikan upah lembur sebagaimana kewajibannya.

Skema waktu kerja dalam Undang-Undang yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan pengecualian terhadap Sektor Usaha dan Usaha Tertentu. Frasa "Sektor Usaha dan Usaha Tertentu disebutkan beberapa kali dalam Undang-Undang. Hal ini perlu dikaji lebih jauh untuk memastikan tentang keberadaan Usaha Mikro seperti Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru termasuk dalam ketentuan waktu kerja tersebut ataupun tidak. Sebenarnya Undang-Undang tidak secara eksplisit menjabarkan Pengertian Frasa

“Sektor Usaha dan Usaha Tertentu”. Namun, menurut hemat penulis hal tersebut dikarenakan Frasa “Sektor Usaha dan Usaha Tertentu” memiliki penafsiran yang luas. jika mengelompokkan beberapa pekerjaan hanya dalam sebuah definisi akibatnya akan beresiko terhadap pembiasan makna. Untuk itu, Frasa ini hanya digunakan untuk keadaan-keadaan tertentu yang memungkinkan beberapa pekerjaan digolongkan sebagai Sektor Usaha dan Usaha Tertentu. Tri Jata Ayu Pramesti menggolongkan Sektor Usaha dan Usaha Tertentu dalam dua keadaan yaitu kelompok pekerjaan menurut:² 1) Hari Libur Resmi, dimana ketentuan Pasal 85 Ayat (4) UU No.13/2003 tidak mewajibkan hari libur resmi terhadap pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus, Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus ialah pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan, pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi, pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi, pekerjaan di bidang usaha pariwisata, pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi, pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi, pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya, pekerjaan di bidang media masa, pekerjaan di bidang pengamanan, pekerjaan di lembaga konservasi, pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi; 2) Waktu Kerja, Bahwa Frasa “Sektor Usaha atau Waktu Tertentu” terdapat pada Penjelasan Pasal 77 Ayat (3) UU No.13/2003 menjelaskan golongan pekerja yang boleh dipekerjakan melebihi waktu kerja normal misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Dari deskripsi diatas, dapat dipahami bahwa pengecualian ketentuan waktu kerja dan waktu kerja lembur terhadap “Sektor Usaha dan Usaha Tertentu” dimaksudkan kepada pekerjaan seperti sopir angkutan jarak jauh atau pekerjaan di kapal laut. Alasannya karena pekerjaan sejenis ini membutuhkan tenaga dan waktu kerja yang lebih ekstra dari pekerjaan biasanya. Adapun perhitungan hak-hak pekerja dalam Ketentuan Undang-Undang telah disesuaikan sebanding dengan tenaga dan waktu kerja yang telah dikorbankan.

Sementara jenis Pekerjaan di Pujasera bukan termasuk Sektor Usaha dan Usaha Tertentu menurut Waktu Kerja dan Kerja Lembur. Artinya, kaidah tentang waktu kerja dan kerja lembur dalam UU No.6/2023 ini memang menysasar secara khusus kepada para pekerja seperti buruh pabrik dan pekerja skala UMKM dan lain sebagainya atau dalam hal ini pekerjaan yang memiliki resiko kecelakaan yang kecil dan tidak mengharuskan untuk bekerja melebihi jam kerja normal.

Akan tetapi, pemahaman mengenai “Pekerja/Buruh” seperti merujuk hanya kepada Tenaga Kerja pada perusahaan-perusahaan besar saja. Akibatnya pekerjaan pada bidang-bidang lainnya seperti nyaris tidak ter-cover dalam UU No.6/2023 dan UU No.13/2003 ini. Sebut saja jenis pekerjaan di bidang jurnalistik dan Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang

² Hukum Online, “Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu dalam UU Ketenagakerjaan”, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sektor-usaha-atau-pekerjaan-tertentu-dalam-uu-ketenagakerjaan-lt5208f98195f1a>, diakses tanggal : 20 Mei 2023

memiliki waktu kerja berbeda, pun perlindungan hukumnya belum diatur secara khusus dalam regulasi-regulasi terkait ketenagakerjaan ini. Alhasil beberapa hak-hak dari Pekerja menjadi tidak terukur. Meskipun terdapat beberapa kontradiksi terkait jenis pekerjaan apa saja yang diatur dalam UU No.6/2023, pekerjaan semacam Usaha Mikro Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru seharusnya menyesuaikan jam kerja yang sudah ditentukan Undang-Undang karena alasan kemanusiaan atas Pekerja yang juga membutuhkan waktu istirahat yang cukup serta karena Pengusaha bukan orang yang bertanggung jawab terhadap kebutuhan penuh atau fasilitas tempat tinggal Pekerja. Idealnya hubungan kerja dapat dimuat dalam perjanjian lisan maupun tertulis. Fungsi dari perjanjian sendiri ialah untuk menghasilkan kejelasan kepentingan antara para pihak yang akan semakin memperkuat kepastian hukum. sehingga pedoman menyusun sebuah perjanjian haruslah didasari atas syarat-syarat keabsahan yang tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu: 1) "Kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri; 2) Kecakapan pihak-pihak yang membuat perjanjian; 3) Suatu pokok persoalan tertentu; 4) Suatu sebab (kuasa) halal"

Empat syarat sah perjanjian ini kemudian diklasifikasikan menjadi dua jenis syarat yakni *syarat subyektif* dan *obyektif*. Sebagaimana syarat yang melekat pada subyek pembuat perjanjian berupa kesepakatan dan kecakapan para pihak, dikelompokkan menjadi syarat subyektif. Sementara syarat yang berkaitan dengan isi perjanjian yaitu suatu pokok persoalan tertentu dan sebab (kuasa) halal disebut syarat obyektif.

Apabila terjadi pelanggaran hak dan kewajiban oleh salah satu pihak terhadap pihak lain berkaitan dengan pemenuhan syarat subyektif maka demikian itu pula perjanjian dinyatakan dapat dibatalkan tetapi hanya dapat dibatalkan melalui putusan pengadilan. Dapat dibatalkan mengandung makna yakni perjanjian lahir serta mengikat sebelum ada tuntutan pembatalan dari salah satu pihak. Selanjutnya, ketentuan syarat subyektif berkaitan dengan Pasal 1449 dan 1330 KUH Perdata.

Pasal 1449 KUH Perdata mengatur: "Perikatan-perikatan yang dibuat dengan paksaan, kekhilafan atau penipuan, menerbitkan suatu tuntutan untuk membatalkannya". Pasal 1330 KUH Perdata mengatur: "Yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah; 1). Anak yang belum dewasa; 2). Orang yang ditaruh di bawah pengampuan; 3). Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu."

Sedangkan perjanjian berdasarkan isinya mengandung unsur yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan walaupun telah terjadi kesepakatan, maka perjanjian melanggar syarat objektif dan berakibat batal demi hukum. Makna dari batal demi hukum sendiri dianggap perjanjian itu tidak memiliki kekuatan hukum dan atau tidak pernah ada. Berdasarkan Pasal 1334 KUH Perdata mengatur ketentuan batal demi hukum sebagai berikut: "Barang yang baru ada pada waktu yang akan datang, dapat menjadi pokok suatu persetujuan. Akan tetapi seseorang tidak diperkenankan untuk melepaskan suatu warisan yang belum terbuka, ataupun untuk menentukan suatu syarat dalam perjanjian mengenai warisan itu, sekalipun dengan persetujuan orang yang akan meninggalkan warisan yang menjadi pokok persetujuan itu, hal ini tidak mengurangi ketentuan pasal-pasal 169, 176, dan 178."

Berkaitan dengan perjanjian kerja, bilamana perjanjian dianggap batal demi hukum sebab isi perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi atau dalam hal

ini peraturan perundang-undangan, maka hak dan kewajiban para pihak dikembalikan terhadap pedoman peraturan yang lebih tinggi dan bukan lagi mengacu pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dengan berdasarkan syarat keabsahan perjanjian sebagaimana perjanjian pada umumnya yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Hal ini diperjelas kembali dalam Pasal 52 UU No.13/2003 bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: a). "Kesepakatan kedua belah pihak; b). Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c). Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d). Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku." Perjanjian kerja pada pengertian yang dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1601 huruf a berbunyi: "Perjanjian Kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu"

Syarat subjektif dan objektif merupakan fondasi adanya keabsahan sebuah perjanjian. Fakta yang terjadi Seperti yang telah disampaikan dalam pembahasan sebelumnya, klausula perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang berakibat batal demi hukum (*null and void*) sehingga klausula tersebut tidak lagi memiliki kekuatan hukum dan wajib disesuaikan kembali dengan ketentuan undang-undang. Memang benar asas *pacta sunt seroanda* yang menjadi cikal bakal adanya paham bahwa perjanjian berperan sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, akan tetapi bila merujuk ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata: "Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik."

Sesuatu yang bertentangan dengan undang-undang tidak dapat dibenarkan. Asas *pacta sunt seroanda* memberikan pengertian bahwa perjanjian akan selalu mengikat para pihak jika hal tersebut tidak melanggar undang-undang. Selain itu, asas *pacta sunt seroanda* tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan erat dengan asas itikad baik atau *good faith*. Sehubungan dengan seluruh penjelasan tersebut, Penulis akhirnya menganggap klausula tentang jam kerja Usaha Mikro Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru yang tidak berlandaskan pada ketentuan undang-undang dianggap Batal Demi Hukum.

Kekurangan lainnya kemudian muncul dari bentuk perjanjian kerja lisan Usaha Mikro Kedai Nomor 10 Pujasera dimana seperti yang kita ketahui bersama, perjanjian secara lisan memiliki kekuatan hukum yang tidak sebanding dengan perjanjian tertulis jika tanpa didasari bukti-bukti menguatkan. Namun, pembuktiannya masih bisa dilakukan dengan menggunakan saksi dan tambahan alat bukti lain untuk dapat mencapai kepastian hukum. Buntut dari semua persoalan yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja Usaha Mikro Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru, membawa Penulis dalam sebuah pendapat bahwa sebelum menjalankan pekerjaan dan mengikatkan diri terhadap perjanjian kerja, usaha menyeimbangkan hak antara kedua belah pihak haruslah dilakukan terlebih dahulu dengan membuka komunikasi dua arah membahas secara menyeluruh hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Sehingga dengan cara ini akan membuka kesempatan keduanya untuk saling bernegosiasi, dan mencegah pekerja untuk terpaksa mengikatkan diri dengan alasan utama karena tuntutan ekonomi. Pada akhirnya pekerja akan merasa kedudukannya dihargai. Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan Siti

Malikhatun Badriyah, bahwa tujuan dari perjanjian ialah untuk mencapai keseimbangan kepentingan antara para pihak. Sehingga keseimbangan menjadi hal yang sangat penting, bahkan menjadi titik sentral sejak awal, yakni sejak dimulai dari tahap pra kontraktual (tahap penawaran), lalu pada saat muncul kesepakatan yang menimbulkan perikatan antara para pihak (tahap kontraktual), hingga kepada tahap pelaksanaan perjanjian yang mengikat para pihak.³

B. Tanggung Jawab Pengusaha atau Pemberi Kerja Atas Kelebihan Jam Kerja

Pekerjaan di Usaha Mikro Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru atas kelebihan jam kerja lembur yang diberlakukan, pengusaha berperan dalam tanggung jawab terhadap pemberian upah lembur, makan dan minum yang cukup, kesempatan untuk beristirahat, atau bahkan wajib menghentikan jam kerja lembur yang melebihi 4 jam. Tanggung jawab ini tertuang sebagaimana Pasal 29 PP Nomor 35 Tahun 2021, yakni: 1) "Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban: a). membayar Upah Kerja Lembur; b). memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan c). memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih (sektor usaha tertentu dan usaha tertentu). 2) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat dikerangkagantikan dalam bentuk uang."

Lebih lanjut mengenai tanggung jawab pengusaha/pemberi kerja dijabarkan pada penjelasan berikut : Pembayaran upah lembur: Upah ialah dasar dari kewajiban seorang Pemberi Kerja sebagai bentuk imbalan kepada Pekerja atas hasil pekerjaan yang dilakukannya. Dalam kerangka pengupahan nasional Indonesia telah diatur kewajiban utama pemberi kerja tentang pemberian upah yang layak sebagaimana Pasal 81 Angka 26 UU No.6/2023 menyatakan bahwa: "Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Makna "penghidupan yang layak" tercermin dalam sistem pengupahan salah satunya Upah Kerja Lembur. Perhitungan upah lembur dalam PP No.35/2021 umumnya terbagi atas upah jam kerja lembur yang dilakukan pada Hari Kerja Normal dan Hari Libur Resmi. Dasar perhitungan yang dipergunakan untuk menghitung Upah Lembur ini diatur dalam PP No.35/2021 Pasal 32 yaitu: 1) "Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan; 2) Cara menghitung Upah sejam yaitu 1/173 (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan; 3) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari Upah; 4) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah."

Namun, penetapan dasar upah lembur tidak seharusnya mengikuti Upah Minimum (UM). Sebab pembayaran Upah dapat memberatkan karena pemasukan yang tidak menentu membuat Pemberi Kerja terkadang kesulitan dalam membayarkan hak Pekerja. Sementara itu, Pemerintah atas keadaan ini telah menetapkan bahwa Upah Minimum Kota dan Upah Minimum Kabupaten dikecualikan untuk Usaha Kecil dan Mikro. Upah pada Usaha Mikro ditetapkan atas kesepakatan antara Pekerja dengan Pemberi Kerja dan

³ Siti Malikhatun Badriyah, *Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prosmatik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, h. 139

berdasarkan ketentuan yang terlihat dalam Pasal 36 Ayat (2) dan (3) PP No.36/2021 sebagai berikut: 1) “Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan: a) akan tetapi sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan; b) nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik; 2) rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan di tingkat provinsi menggunakan data yang berwenang di bidang statistik”

Artinya dalam hal ini Pemerintah juga menyeimbangkan kemampuan para Pengusaha dalam memberikan upah tenaga kerjanya. Tidak semua Pengusaha harus terbebani dengan ketentuan Upah Minimum yang nilainya bahkan menutupi pemasukan. Menurut Adi, pemberian upah dari pemberi kerja kepada tenaga kerja harus memperhatikan tiga aspek, yaitu:⁴ 1) Aspek teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan; 2) Aspek ekonomis, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan; 3) Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

1) Waktu istirahat yang cukup

Waktu kerja yang baik adalah waktu kerja yang diselingi waktu istirahat setelah 4 jam bekerja dimana sekurang-kurangnya diberikan waktu istirahat diberikan sebanyak 30 menit. Waktu istirahat tidak termasuk dalam 7 atau 8 jam yang ditentukan Undang-Undang untuk waktu kerja, maka waktu istirahat dan waktu kerja dihitung secara terpisah. Lebih jelas aturan waktu kerja ini diatur dalam Angka 80 Pasal 25 Ayat (2) UU No.6/2023, yaitu: a) “istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

UU No.13/2003 secara khusus telah mengakomodir bentuk perlindungan terhadap pekerja wanita dalam Pasal 83 UU No.13/2003 bahwa Pekerja/buruh agar diberikan kesempatan untuk menyusu selama waktu kerja. Selain itu, Negara juga memperhatikan pekerja wanita yang dipekerjakan saat larut malam dan/atau melebihi jam kerja normal. Maka dari itu, bentuk perlindungan wanita secara khusus ini berupa larangan mempekerjakan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bila bekerja larut malam dan menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/perempuan yang berangkat atau pulang kerja antara pukul 23.00 sampai 05.00. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 76 UU No.13/2003.

2) Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih (sektor usaha tertentu dan usaha tertentu); Pekerja yang bekerja selama waktu lembur, sangat

⁴ Nila Juwita Mahulette, Sarah Selfina Kuahaty, dan Sabri Fataruba, “Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo)” *Jurnal Ilmu Hukum Tatohi*, Volume. 1 No. 9, November 2021, hal 921-922

diwajibkan untuk diberikan asupan makan oleh Pengusaha/pemberi kerja. Hal ini menyangkut hak pekerja yang berdasar pada Pasal 35 Ayat (3) UU No.13/2003, “dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

Tanggung jawab merupakan hal vital yang harus dijalankan Pengusaha saat pemberlakuan kerja lembur. Tiga hal wajib yang patut dipenuhi Pengusaha saat jam kerja lembur berlangsung tersebut ialah memberikan upah lembur, memberikan istirahat cukup, dan memberikan makanan dan minuman dengan standar gizi yang mencukupi kebutuhan pekerja. Tanggung jawab yang serupa juga harus dilaksanakan ketika Pengusaha kedapatan mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan jam kerja lembur berdasarkan Undang-Undang. Dalam hal apabila tenaga kerja tersebut merupakan perempuan dan kerja lembur selesai saat tengah malam, Pengusaha wajib memfasilitasi tenaga kerja dengan kendaraan saat pulang. Bentuk tanggung jawab ini dimaksudkan agar pekerja dapat merasa aman walaupun saat bekerja hingga larut malam.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 atau disingkat Kepmenaker No.224/2003 menjelaskan terkait tanggung jawab pengusaha bagi tenaga kerja perempuan yang dipekerjakan saat larut malam.

Pasal 5 Kepmenaker No.224/2003 mengatur: “Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan : a) menyediakan petugas keamanan di tempat kerja; b) menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki. Pasal 6 Kepmenaker No.224/2003 mengatur: 1) “Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya; 2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”

Selain itu, tidak dapat dihindari bahwa tanggung jawab pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja secara berlebihan akan menanggung keharusan untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Keharusan menanggung segala sesuatu ini berarti ia boleh dipersalahkan, dituntut, dan diperkarakan. Tanggung jawab muncul atas kesadaran seseorang tentang segala akibat dari perbuatan yang dilakukannya. Prinsip-prinsip tanggung jawab hukum dibedakan menjadi tiga prinsip, yaitu :

1) Prinsip Tanggung Jawab yang berdasarkan Unsur Kesalahan

Prinsip tanggungjawab yang berdasarkan unsur kesalahan (liability based on fault atau fault liability). Prinsip ini memiliki pengertian bahwa pertanggungjawaban secara hukum oleh seseorang baru dapat dimintai apabila ada unsur kesalahan yang dilakukannya. Pasal 1365 KUHPerdata sebagai dasar aturan tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan terpenuhinya empat unsur-unsur pokok, sebagai berikut: adanya perbuatan; adanya unsur kesalahan; adanya kerugian yang diderita; serta adanya unsur kesalahan adanya hubungan kausalitas antara kesalahan serta kerugian. Yang dimaksud kesalahan yaitu unsur yang bertentangan dengan hukum.

2) Prinsip Praduga Untuk Selalu Bertanggung Jawab

Prinsip ini menyatakan seseorang dianggap bertanggung jawab (presumption of liability principle), hingga dapat dibuktikan bahwasanya dia tidak bersalah. Kata “dianggap” pada prinsip “presumption of liability” adalah penting karena memungkinkan seseorang bisa membebaskan diri dari tanggung jawab, yaitu dalam hal dia dapat membuktikan bahwa dia telah “mengambil” semua tindakan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya kerugian-kerugian.

3) Prinsip Tanggung Jawab Mutlak

Prinsip tanggung jawab mutlak (strict liability) atau pertanggungjawaban tanpa kesalahan yaitu no-fault liability atau liability without fault dan sering disebut juga dengan prinsip tanggung jawab absolut (absolute liability). Namun menurut pendapat lain, keduanya memiliki makna berbeda sebaliknya absolute liability adalah prinsip tanggung jawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualiannya. Strict liability merupakan prinsip tanggung jawab menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan. Melainkan ada pengecualian yang memungkinkan dibebaskan dari tanggung jawab, misalnya pada keadaan force majeure.

Sehubungan dengan pelanggaran jam kerja lembur di Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru, prinsip tanggung jawab yang dapat dikaitkan berupa Tanggung Jawab dengan unsur kesalahan (kelalaian dan kesengajaan). Secara jelas dapat dilihat berdasarkan terpenuhinya 4 unsur-unsur pokok dalam prinsip ini, sebagai berikut :

- a) Adanya perbuatan, perbuatan dimaksud merupakan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemberi Kerja dan Tenaga Kerja dimana jam kerja dimulai dari pukul 09.00 WIT sampai dengan 23.59 WIT (14 jam bekerja)
- b) Adanya unsur kesalahan, Asas Kesalahan/Culpabilitas menerangkan bahwa seseorang tidak dapat diberi hukuman tanpa adanya kesalahan. Pemberlakuan jam kerja oleh Pemberi Kerja yang melebihi ketentuan jam kerja lembur selama 4 jam maksimum telah melanggar ketentuan Jam Kerja Lembur dalam Pasal 81 Angka 24 Ayat (1) dan (2) UU No.6/2023
- c) Adanya kerugian yang diderita, kerugian dari pelanggaran jam kerja lembur tersebut menimbulkan kerugian secara materiil dari segi hak pekerja yaitu upah kerja lembur beserta penyimpangan jam kerja lembur tidak dibayarkan. Serta kerugian immateriil dimana jam kerja berlebihan akan sangat berpengaruh pada kondisi kesehatan pekerja.
- d) Adanya unsur kesalahan adanya hubungan kausalitas antara kesalahan serta kerugian, hubungan sebab akibat dalam kasus ini mengarah pada pelanggaran jam kerja lembur oleh pemberi kerja yang menimbulkan kerugian secara materiil dan immateriil bagi tenaga kerja.

Sejalan dengan prinsip tersebut, di dalam KUH Perdata Pasal 1365 juga mengatur bahwa tanggung jawab dari tiap-tiap perbuatan melanggar hukum mewajibkan seseorang mengganti kerugian dari kesalahannya tersebut.

C. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Bekerja Diluar Jam Kerja Lembur yang Ditentukan Undang-Undang

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk upaya melindungi oleh pemerintah atau penguasa yang diberikan kepada subjek hukum sesuai hak dan

kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif Indonesia. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri dalam memberikan perlindungan, atau juga dapat dikatakan sebagai upaya memberikan pengayoman kepada hak asasi setiap individu yang dirugikan.

Perlindungan hukum terbagi atas upaya preventif dan upaya represif. Upaya preventif merupakan upaya pengendalian sosial untuk mencegah pelanggaran hukum. Nurdjana dalam Sistem Hukum Pidana dan Bahaya Laten Korupsi menerangkan bahwa tindakan preventif adalah tindakan pencegahan agar tidak terjadi pelanggaran norma-norma yang berlaku, yaitu dengan mengusahakan agar faktor niat dan kesempatan tidak bertemu sehingga situasi keamanan dan ketertiban masyarakat tetap terpelihara, aman, dan terkendali. Sementara itu tindakan represif ialah upaya yang bertujuan untuk mengembalikan keseimbangan yang mengalami gangguan dimulai dari rangkaian tindakan penyelidikan, penindakan, pemeriksaan, dan penyerahan penuntut umum untuk dihadapkan ke sidang pengadilan.⁵

Menurut Zainal Asikin, sebagaimana yang disitir oleh Pande Md. Cesmi bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu.⁶

- a) "Perlindungan ekonomis, merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b) Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c) Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja."

Ketiga jenis perlindungan ini mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika dilanggar maka akan dikenakan sanksi. Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya aturan ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja. Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Nomor 1753 Tahun 2016) Disingkat Permenaker No.33/2016: "Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi: a) perencanaan; b) pelaksanaan; dan c) pelaporan".

Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan rencana kerja yang terdiri atas Rencana Kerja Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Rencana Kerja Pengawas Ketenagakerjaan. Dasar penyusunan Rencana Kerja Pengawas Ketenagakerjaan diperoleh dari Rencana Kerja Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang memuat tahapan proses pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 9 Ayat (1) Permenaker No. 33/2016 menyebutkan: "Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:

⁵ Hukum Online, "Upaya Preventif dan Represif dalam Penegakan Hukum ", <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-dan-represif-dalam-penegakan-hukum-lt63e0813b74769/?page=1>, diakses tanggal : 16 Agustus 2023

⁶ Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan A.A. Gede Agung Dharmakusuma, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar", Jurnal Kertha Semaya, Volume. 1 No. 11, November 2013, h. 5

- a) preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan.
- b) represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/ atau pengujian.
- c) represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerj aan selaku PPNS Ke tenagakerjaan."

Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui 4 kegiatan pokok sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Ayat (2) Permenaker No. 33/2016 sebagai berikut: "Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan: a) Pembinaan; b) Pemeriksaan; c) Pengujian; dan/ atau d) Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan."

1) Pembinaan

Pembinaan termasuk dalam tahapan preventif edukatif adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pengurus, atau anggota kelembagaan ketenagakerjaan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kegiatan pembinaan dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu knsultasi, diskusi dan pendampingan.

2) Pemeriksaan

Pemeriksaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja dengan jangka waktu dilakukannya pemeriksaan paling lama 3 (tiga) hari kerja, jika dalam waktu 3 hari kerja proses pemeriksaan tersebut belum selesai, jangka waktu pemeriksaan dapat diperpanjang. Kegiatan Pemeriksaan terdiri atas pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, dan pemeriksaan ulang. Selurh kegiatan pemeriksaan dapat dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada pemerintah daerah provinsi, sedangkan kegiatan pemeriksaan yang dijalankan oleh pemerintah pusat hanya meliputi Pemeriksaan Khusus dan Pemeriksaan Ulang:

pemeriksaan pertama, merupakan pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja yang baru atau belum pernah diperiksa. Pemeriksaan pertama dilakukan dengan cara memeriksa dokumen, tata letak perusahaan dan alur proses produksi, pemeriksaan lapangan, dan pengambilan keterangan.

pemeriksaan berkala, merupakan pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai periode tertentu yang ditetapkan. Pemeriksaan berkala dilakukan dengan cara memeriksa dokumen-dokumen dan lain sebagainya sebagaimana hal-hal yang juga menjadi objek pada Pemeriksaan Pertama.

pemeriksaan khusus, merupakan pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, permintaan Perusahaan dan/atau perintah Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Perintah pimpinan dibuat berdasarkan pengaduan, laporan, pemberitaan media, dan/atau informasi lainnya. Pemeriksaan khusus dilakukan dengan cara pemeriksaan dokumen, pemeriksaan lapangan, dan pengambilan keterangan.

pemeriksaan ulang, adalah pemeriksaan kembali oleh Pengawas Ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi dan/atau Pengawas Ketenagakerjaan pusat. Pemeriksaan dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan setelah gelar kasus. Objek pemeriksaan pada pemeriksaan ulang ini sama dengan pemeriksaan-pemeriksaan sebelumnya. Setelah pemeriksaan dilakukan, Semua data yang diperoleh dari pemeriksaan wajib disertakan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan yang dimaksudkan sebagai Laporan kepada Pimpinan Unit Pengawasan Ketenagakerjaan. Selain itu Setiap Pengawas juga wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan. Nota Pemeriksaan sendiri adalah peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.

3) Pengujian

Pengujian Ketenagakerjaan adalah kegiatan penilaian terhadap suatu objek Pengawasan Ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis, pengukuran dan/atau pengketesan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau standar yang berlaku. Pengujian ini meliputi Pengujian Norma Kerja dan Pengujian Norma K3: a) Pengujian Norma Kerja dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan norma kerja yang meliputi waktu kerja, Pekerja/Buruh perempuan, Pekerja/Buruh anak, pelatihan kerja, penempatan Tenaga Kerja, jaminan social Tenaga Kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing. Pengujian norma kerja dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis norma kerja dan/atau Pengawas Ketenagakerjaan sesuai jenjang jabatannya. Pengujian norma kerja sebagaimana yang dimaksud terdiri dari pengujian khusus dan pengujian ulang yang objek pemeriksaannya berupa; pemeriksaan dokumen, pemeriksaan visual, permintaan pertimbangan medis dan/atau rekomendasi dokter penasehat dalam hal khusus kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan penentuan cacat total tetap, perhitungan dan analisa, dan pembuatan laporan hasil pengujian. Hasil pengujian yang telah didapatkan kemudian digunakan Pengawas sebagai acuan dalam memberikan rekomendasi dan penetapan dan/atau perintah pemenuhan hak Pekerja/Buruh; b) Pengujian Norma K3 dapat dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 sesuai dengan penunjukannya dan/atau Ahli K3 yang bertujuan untuk menjamin pemenuhan persyaratan K3 berkaitan dengan penggunaan mesin, alat-alat kerja, pesawat, peralatan lainnya, bahan, lingkungan, sifat pekerjaan, cara kerja, proses produksi, dan pelayanan kesehatan kerja. Pengujian Norma K3 sebagaimana dimaksud meliputi; pengujian pertama, pengujian berkala, pengujian khusus, dan pengujian ulang

4) Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan,

Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan merupakan serangkaian tindakan represif yustisial sebagai langkah terakhir yang dilakukan PPNS Ketenagakerjaan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Hukum Acara Pidana untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangkanya.

Rencana Kerja Unit Tenaga Pengawas yang disusun Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans berisi 4 kegiatan; pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Proses pembinaan dimaksudkan sebagai upaya pencegahan melalui penyebaran Norma Ketenagakerjaan. Proses berikutnya yaitu pemeriksaan yang merupakan tahap untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ditaati para subjek hubungan kerja. Menurut informasi yang diperoleh Penulis dari wawancara singkat bersama Bapak Jefikz Berhita selaku Pengawas Ketenagakerjaan Regional I A Provinsi Maluku pada 20 juli 2023, jadwal pemeriksaan oleh pengawas dalam sebulan minimal sebanyak 5 perusahaan. Semakin banyak perusahaan yang berada di wilayah regional I A mengakibatkan Para pengawas tidak cukup mampu mengontrol secara menyeluruh hingga akhirnya hanya memprioritaskan perusahaan-perusahaan yang berisi karyawan lebih banyak dan memiliki resiko pelanggaran ketenagakerjaan lebih tinggi. Alasannya erat berkaitan dengan luasnya rentang kendali pengawasan, beban anggaran yang harus dipenuhi selama pemeriksaan, dan perbandingan jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan-perusahaan di Wilayah Regional I A. Maka, diharapkan proaktif masyarakat untuk melakukan pengaduan ketika terjadi pelanggaran ketenagakerjaan, lanjut Narasumber.

Saat pelaksanaan pemeriksaan, apabila ditemukan norma kerja yang tidak sesuai ketentuan UU No.13/2003 (meliputi; waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti kerja, Pekerja/Buruh perempuan, Pekerja/Buruh anak, pelatihan kerja, penempatan Tenaga Kerja, Jaminan sosial Tenaga Kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing) atau ditemukan perusahaan yang tidak memenuhi persyaratan K3 (berkaitan dengan; penggunaan mesin, peralatan, perkakas kerja, instalasi, bahan, proses produksi, cara kerja, sifat pekerjaan proses produksi, dan pelayanan kesehatan kerja. Pengawas Ketenagakerjaan dapat melakukan Pengujian untuk memastikan pemenuhan persyaratan Norma Kerja dan Persyaratan K3.

Sehubungan dengan kasus di Pujasera Waiheru, pengusaha mempekerjakan tenaga kerjanya melebihi jam lembur minimal harian dan pengusaha pun tidak membayarkan upah lembur maka hal tersebut tidak memenuhi Persyaratan Norma Kerja sesuai ketentuan perundang-undangan. Sehingga pengawas wajib melakukan perhitungan atas kekurangan pemenuhan hak Pekerja/Buruh. Perhitungan dan penetapan ini dilakukan terlebih dahulu oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada unit kerja Pengawasan daerah berdasarkan Formula perhitungan upah lembur dari PP No.35/2021.

Perhitungan upah lembur pada umumnya didasarkan atas standar Upah Minimum (UM). Diketahui standar UM Kota Ambon berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Maluku Nomor 722 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Maluku Tahun 2023 atau disingkat Kepgub No.722/2022 sesuai keterangan waktu bekerja di

Usaha Mikro Kedai Nomor 10 Pujasera Waiheru ialah sekitar Rp 2.812.827,- (dua juta delapan ratus dua belas ribu delapan ratus dua puluh tujuh rupiah). Penerapan standar upah ini diperuntukkan secara khusus bagi perusahaan-perusahaan besar kecuali Usaha Mikro. Sementara itu, dasar perhitungan upah lembur bagi Usaha Mikro Pujasera berpatokan pada kesepakatan antara Pekerja dengan Pemberi Kerja dan berdasarkan ketentuan yang terlihat dalam Pasal 36 Ayat (2) dan (3) PP No.36/2021 sebagai berikut: 1) "Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan: a) akan tetapi sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan; b) nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistic; 2) rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan di tingkat provinsi menggunakan data yang berwenang di bidang statistik"

Selanjutnya dilakukan tindakan represif yustisial sebagai langkah terakhir yang dilakukan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan atau dalam hal ini Penyidikan yang dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan berdasarkan Hukum Acara Pidana. Perlindungan hukum digolongkan menjadi dua, yaitu preventif atau tindak pencegahan masalah, dan represif atau tindak menyelesaikan masalah. Perlindungan hukum kepada tenaga kerja telah diperlihatkan pemerintah melalui upaya pencegahan (preventif) berupa pengadaan instrumen-instrumen hukum yang meliputi segala hak tenaga kerja beserta sanksi-sanksinya. Cerminan perlindungan hukum preventif ini pula termasuk dalam salah satu kegiatan pengawasan dimana Pengawas Tenaga Kerja berkewajiban untuk melakukan Pembinaan melalui kegiatan penasehatan teknis, pelatihan, temu konsultasi, sosialisasi, diskusi, pelatihan, dan pendampingan. Sementara upaya represif termuat dalam tindakan-tindakan tegas pemerintah melalui kegiatan kegiatan-kegiatan pengawasan berupa pemeriksaan, pengujian, dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan

D. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Bekerja Diluar Jam Kerja Lembur yang Ditentukan Undang-Undang

Hukum sebagai alat pelindung dibentuk pemerintah berdasarkan adanya hak yang dimiliki setiap manusia. Hukum mengatur hubungan atau ikatan-ikatan antar individu-individu dan masyarakat dan antara individu itu sendiri dimana ikatan-ikatan itu tercermin pada hak dan kewajiban. Hak mewakili keleluasaan manusia menjalankan kehidupannya sedangkan kewajiban lahir sebagai penyeimbang untuk menghormati keberadaan hak dari individu lainnya. Kewajiban yang dijalankan ialah tanggung jawab terhadap permasalahan tertentu, baik secara moral maupun hukum terlepas suka atau tidak suka, apakah dilakukan secara tertekan atau tidak, yang terpenting adalah wajib menaati hukum. Untuk menerapkannya, hukum haruslah bersifat memaksa. Paksaan tersebutlah yang disebut dengan sanksi. Ketika keberadaan hukum diselingi dengan sanksi bagi siapapun pelanggar maka dengan demikian keberlakuan hukum memiliki kepastian.

Seseorang dapat dikenakan sanksi apabila terdapat unsur melawan hukum dalam perbuatannya, secara sengaja atau tidak disengaja. Dalam ilmu hukum dikenal 3 (tiga) kategori Perbuatan Melawan Hukum, yaitu: a) perbuatan melawan hukum yang disebabkan karena kesengajaan; b) perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa

unsur kesengajaan maupun kelalaian; dan c) perbuatan melawan hukum karena kelalaian. Kasus yang terjadi di Pujasera Waiheru dianggap sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan atas kesengajaan Pengusaha untuk bisa meraup keuntungan sebanyak mungkin selama penjualan berlangsung. Akan tetapi, tetap saja pelanggaran semacam itu sangat disayangkan mengingat hak-hak pekerja yang juga membutuhkan istirahat untuk memulihkan staminanya. Bagaimanapun tenaga kerja juga merupakan manusia yang layak untuk dihargai dan diberikan rasa aman dalam bekerja sekalipun pengetahuan mereka tentang hak-hak ketenagakerjaan sangat minim.

Konsekuensi dari penetapan waktu kerja yang melebihi ketentuan perundang-undangan ini diatur dalam sanksi pidana sebagaimana UU No.6/2023 Angka 69 Pasal 188: (1) "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah); (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran."

Kasus yang terjadi digolongkan sebagai tindak pidana pelanggaran yang berarti penjatuhan hukumannya tidak mengenal adanya ancaman penjara hanya saja dikenai denda atau pidana kurungan. Tentunya penjatuhan sanksi pidana tersebut bukan serta merta tanpa upaya-upaya awal melalui tahap pengawasan tenaga kerja melainkan penjatuhan pidana adalah langkah terakhir apabila tidak ada itikad baik Pengusaha setelah semua proses yang diupayakan pengawas dilakukan.

KESIMPULAN

Kewajiban yang melekat pada pemberi kerja wajib dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan atas prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (liability based on fault atau fault liability). Berikut ini hal-hal dalam kasus pelanggaran jam kerja di Pujasera yang memenuhi empat unsur tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (liability based on fault atau fault liability): a) Adanya perbuatan, perbuatan dimaksud merupakan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemberi Kerja dan Tenaga Kerja dimana jam kerja dimulai dari pukul 09.00 WIT sampai dengan 23.59 WIT (14 jam bekerja); b) Adanya unsur kesalahan, Asas Kesalahan/Culpabilitas menerangkan bahwa seseorang tidak dapat diberi hukuman tanpa adanya kesalahan. Pemberlakuan jam kerja oleh Pemberi Kerja yang melebihi ketentuan jam kerja lembur selama 4 jam maksimum telah melanggar ketentuan Jam Kerja Lembur dalam Pasal 81 Angka 24 Ayat (1) dan (2) UU No.6/2023; c) Adanya kerugian yang diderita, kerugian dari pelanggaran jam kerja lembur tersebut menimbulkan kerugian secara materiil dari segi hak pekerja yaitu upah kerja lembur beserta penyimpangan jam kerja lembur tidak dibayarkan. Serta kerugian immateriil dimana jam kerja berlebihan akan sangat berpengaruh pada kondisi kesehatan pekerja; d) Adanya unsur kesalahan adanya hubungan kausalitas antara kesalahan serta kerugian, hubungan sebab akibat dalam kasus ini mengarah pada pelanggaran jam kerja lembur oleh pemberi kerja yang menimbulkan kerugian secara materiil dan immateriil bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum secara preventif dan represif terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan melebihi ketentuan waktu kerja lembur tertuang dalam bentuk tindak lanjut berupa Pengawasan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui empat kegiatan yakni; pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan.

Gambaran dari perlindungan hukum preventif dalam kegiatan pengawasan terdiri dari kegiatan pembinaan yang meliputi sosialisasi, diskusi, pendampingan, atau segala proses yang bertujuan untuk pencegahan terjadinya pelanggaran jam kerja. Sementara Perlindungan hukum represif berupa kegiatan yang sifatnya tindak lanjut atas adanya pelanggaran seperti pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Semua proses tindak lanjut oleh Pengawas yang dilakukan kepada Pengusaha/Pemberi Kerja harus dilaksanakan. Konsekuensi hukum jika terjadi pengabaian atas tanggung jawab Pemberi kerja/tenaga kerja terhadap tenaga kerja tersebut berakibat konsekuensi hukum serius yaitu sanksi pidana sebagaimana UU No.6/2023 Pasal 81 Angka 69.

REFERENSI

Jurnal

Nila Juwita Mahulette, Sarah Selfina Kuahaty, dan Sabri Fataruba, "*Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo)*" Jurnal Ilmu Hukum Tatohi, Volume. 1 No. 9, November 2021, hal 921-922.

Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan A.A. Gede Agung Dharmakusuma, "*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar*", Jurnal Kertha Semaya, Volume. 1 No. 11, November 2013.

BUKU

Siti Malikhatun Badriyah, *Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prosmatik* (Jakarta: Sinar Grafika, Jakarta, 2016).

LAIN-LAIN

Antaramaluku, "*Pemkot Ambon Maluku catat pelaku UMKM capai 60 ribu tumbuh pesat saatpandemic*" <https://www.google.com/amp/s/ambon.antaranews.com/amp/berita/141485/pemkot-ambon-maluku-catat-pelaku-umkm-capai-60-ribu-tumbuh-pesat-saat-pandemi> diakses tanggal : 30 Maret 2023.

Hukum Online, "*Upaya Preventif dan Represif dalam Penegakan Hukum* ", <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-dan-represif-dalam-penegakan-hukum-lt63e0813b74769/?page=1>

Hukum Online, "*Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu dalam UU Ketenagakerjaan* ", <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sektor-usaha-atau-pekerjaan-tertentu-dalam-uu-ketenagakerjaan-lt5208f98195f1a>, diakses tanggal : 20 Mei 2023