

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR KERJA YANG LAYAK

(Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)

SKRIPSI



Oleh:

NURUDIN YUNUS

No. Mahasiswa: 13410391

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

F A K U L T A S H U K U M

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR KERJA YANG LAYAK

(Studi Pengupahan di Perusahaan Kabupaten Klaten)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas



PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

F A K U L T A S H U K U M

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017



PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR KERJA YANG LAYAK

(Studi Pengupahan di Perusahaan Kabupaten Klaten)

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk Diajukan ke Depan

Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran

Pada Tanggal 18 Juli 2017



Yogyakarta, 18 Juli 2017

Dosen Pembimbing Tugas Akhir,


(Anang Zubaidy, S.H., M.H.)

NIK. 094100101

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR KERJA YANG LAYAK
(Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)**

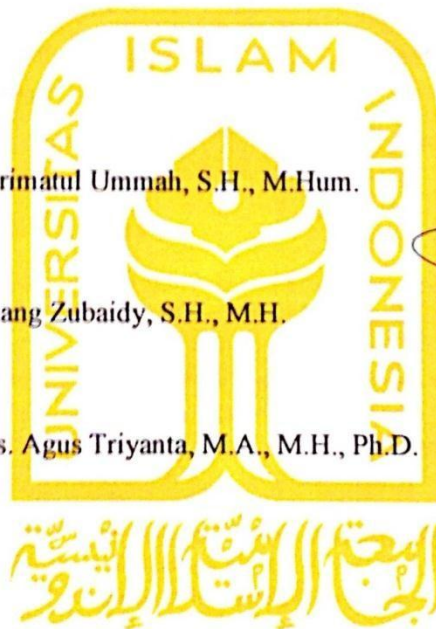
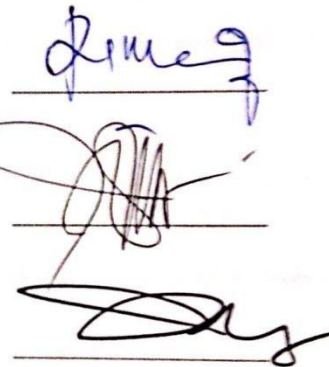
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal 9 Agustus 2017 dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 14 Agustus 2017

Tim Penguji

1. Ketua : Karimatul Ummah, S.H., M.Hum.
2. Anggota : Anang Zubaidy, S.H., M.H.
3. Anggota : Drs. Agus Triyanta, M.A., M.H., Ph.D.

Tanda Tangan



Mengetahui,
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Fakultas Hukum
Dekan



SURAT PERNYATAAN
ORSINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurudin Yunus

No. Mahasiswa : 13410391

Adalah benar-benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi/Legal Memorandum/Studi Kasus Hukum dengan judul:

“PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH KERJA LEMBUR YANG LAYAK (Studi Kasus di Kabupaten Klaten)”

Karya tulis ini telah saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk pada kaidah, etika dan norma-norma sebuah penulisan karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Meskipun secara prinsip hak karya tulis ilmiah ini ada pada saya, namun demi kepentingan akademik dan pengembangannya, saya memberikan wewenang kepada Perpustakaan Fakultas Hukum UII dan Perpustakaan Pusat UII untuk mempergunakannya sebagaimana mestinya.

Selanjutnya berkaitan dengan hal diatas (terutama butir 1 dan 2) saya sanggup menerima sanksi administratif maupun sanksi pidana jika saya melakukan pelanggaran atas pernyataan tersebut, saya juga akan bersikap kooperatif apabila pelanggaran itu terjadi dan melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, serta melakukan penandatanganan berita acara tentang hak dan kewajiban di depan Majelis atau Tim Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh Fakultas, apabila ada tanda-tanda plagiat disinyalir ada / terjadi pada karya tulis ilmiah saya ini.

Demikian surat ini saya buat sebenar-benarnya dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani, serta dengan sadar tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 10 Agustus 2017

.....: buat pernyataan

(.....: din Yunus)

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : NURUDIN YUNUS
2. Tempat Lahir : Klaten
3. Tanggal Lahir : 29 Desember 1994
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Golongan Darah : A
6. Alamat : Ngaran RT 5/ RW 2, Kuncen, Ceper,
Klaten, Jawa Tengah
7. Identitas Orang Tua/ Wali
 - Nama Ayah : Tasripan
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
 - Nama Ibu : Hartini
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
8. Alamat Wali : Ngaran RT 5/ RW 2, Kuncen, Ceper,
Klaten, Jawa Tengah
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDII Nurul Musthofa
 - b. SLTP : SMP Islam Nurul Musthofa
 - c. SMA : SMAN 1 Karangnom, Klaten
10. Hobi : Travelling, Olahraga, Downhill

Yogyakarta, 18 Juli 2017

Yang Bersangkutan,

(Nurudin Yunus)

NIM. 13410391

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri mereka”

(QS. Ar-Ra'd 1:1)

“Belajarlah dengan tekun, jangan lupakan ibadah dan berdoa kepada Allah, serta bekerja keraslah, karena kesuksesan tak akan didapat tanpa semua itu”

(Bapak)

الجمعة الاستوائية الأندونيسية

“People with passion can change the world for the better”

(Steve Jobs)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Allah SWT Sang Pemilik Jiwa dan Raga ku

Rasulullah, Muhammad SAW selaku Panutan ku

Bapak dan Ibu sebagai Inspirasi serta Pembimbing Hidup ku

Saudara-saudara ku

Sahabat-sahabat Seperjuangan ku

Universitas Islam Indoneisa Almamater ku

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam Sejahtera bagi kita semua

Alhamdulillah.....

Puji syukur Penulis limpahkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya berupa ide, kesehatan, waktu dan kemudahan yang diberikan-Nya, akhirnya Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hak Pekerja atas Upah Lembur yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)”. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkam kepada Nabi Muhammad SAW, kerabat dan para pengikutnya dan Insya Allah sampai kepada kita semua sebagai umat akhir zaman.

Selesainya Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, dukungan, motivasi, bimbingan serta doa dari berbagai pihak, maka dari itu izinkan Penulis untuk menghaturkan ucapa terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Aunur Rahim Faqih, S.H., M.Hum** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (UII) yang memberikan kesempatan bagi seluruh mahasiswa/i Fakultas Hukum UII untuk mengenyam pendidikan, berorganisasi, dan berprestasi;
2. Bapak **Anang Zubaidy, S.H., M.H** selaku dosen pembimbing Skripsi, yang telah memberikan bimbingan, dukungan, saran, serta kritik yang sangat membantu dalam penulisan Skripsi ini;

3. Seluruh **Dosen Departemen Hukum Dasar** yang senantiasa menularkan ilmu-ilmunya yang luar biasa selama Penulis menjalani studi di Fakultas Hukum UII;
4. Bapak dan Ibu **Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia**, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis dari semester 1 sampai semester akhir, sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum UII, ilmu dan pengetahuan tersebut akan Penulis jaga sebagai nekal untuk menghadapi dunia pendidikan selanjutnya ataupun dunia kerja;
5. Seluruh **Karyawan/Karyawati Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia**, yang telah memberikan pelayanan pada mahasiswa dengan baik selama Penulis menempuh studi;
6. **Seksi Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Klaten, Bapak Asfan Harahap** atas kesediaanya memberikan informasi terkait dengan Ketenagakerjaan di Kabupaten Klaten.
7. **Sekjen LatPenta Dinas Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan, Ibu Tri Windari** atas kesediaanya memberikan informasi terkait dengan Ketenagakerjaan di Kabupaten Klaten.
8. **Kasi Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Klaten, Ibu Budi Wardani Purnamarini, S.H., C.N.** atas kesediaanya memberikan informasi terkait dengan Ketenagakerjaan di Kabupaten Klaten.
9. **Owner/Manajer serta segenap Karyawan UD. Bintang Jaya Utama, UD. Lancar Jaya, dan CV. Adhi Jaya** atas kesediaanya memberikan informasi terkait dengan informasi perusahaan, hak-hak pekerja, dan sistematis pemberian upah pokok serta upah lembur.
10. Kedua orang tua Penulis, **Tasripan** dan **Hartini** yang selalu ada untuk Penulis dan yang menjadi alasan utama untuk meraih kesuksesan. Terima kasih telah memotivasi Penulis

untuk terus melanjutkan pendidikan hingga sekarang. Orang Tua senantiasa mendoakan Penulis di setia sujudnya. Terima kasih, Bapak dan Ibu atas dukungan moril, materiil, dan spiritual yang diberikan kepada penulis.

11. Sahabat seperjuangan semasa kuliah, dan masih akan terus menjadi sahabat seperjuangan selama meraih masa depan, **Ulin, Hasan, Ilyas, Haris, Arfan, Revian, Kavin, Deassy, Mayrsha, Dian, Mela, Ikong, Anggi, Ika, Maul, Hudzai, Citra** dan segenap keluarga sekaligus sahabat **Squad Kantin Sejahtera (SKS)**, serta masih banyak lagi;
12. Teman satu tempat tinggal selama Penulis kuliah di Yogyakarta, **Ken Fikry, Ilham, Hasan, Riko**, dan **Dede** yang selalu support dan menemani dalam penulisan skripsi dan hal-hal lainnya;
13. Dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan berjasa dalam penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal itu merupakan keterbatasan Penulis selaku manusia biasa, Penulis menerima segala saran dan kritik yang membangun demi penulisan Skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia akademis serta bagi seluruh pihak yang membaca Skripsi ini.

Yogyakarta, 10 Agustus 2017

Wassalam

Nurudin Yunus

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH.....	v
CURRICULUM VITAE.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
ABSTRAK.....	xvi

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Metode Penelitian	15
F. Sistematika Penulisan	18

BAB II. TINJAUAN UMUM HAK ASASI MANUSIA, TENAGA KERJA, DAN UPAH

LEMBUR	19
A. Hukum Hak Asasi Manusia	19
1. Konsep Dasar Hukum Hak Asasi Manusia.....	19
2. Pengertian Hak Asasi Manusia	20
3. Ciri Khusus Hak Asasi Manusia (HAM)	22
4. Hak Asasi Manusia menurut Perspektif Islam.....	23
B. Tenaga Kerja.....	25
1. PengertianTenaga Kerja.....	25
2. Pengertian Tenaga Kerja menurut Para Ahli	27
3. Hak Atas Pekerjaan.....	28
4. Hak Atas Kesejahteraan.....	30
5. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	35
6. Perlindungan Tenaga Kerja.....	35
7. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja.....	36
8. Obyek Perlindungan Tenaga Kerja.....	37
9. Tenaga Kerja menurut Agama Islam	37
C. Upah	38
1. Pengertian Upah.....	38
2. Bentuk Upah	41
3. Tujuan Pemberian Upah	42
4. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah	43
5. Syarat Pemberian Upah	43
6. Sistem Upah di Indonesia	44

7. Waktu Kerja Lembur	45
8. Upah menurut Perspektif Agama Islam	48
D. Peran dan Pengawasan Pemerintah dalam Hubungan Industrial	49
BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Wilayah Kabupaten Klaten.....	54
2. Deskripsi Tenaga Kerja di Kabupaten Klaten	57
B. Pembahasan	60
1. Praktek pemberian upah lembur terhadap pekerja di Kabupaten Klaten	60
2. Peran Pemerintah dalam penegakan peraturan perundang dalam perlindungan pekerja atas upah kerja lembur	73
BAB IV. PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	xvii
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perhitungan upah lembur pada hari kerja	46
Tabel 2. Perhitungan upah lembur pada hari libur/istirahat	46
Tabel 3. Luas wilayah Kabupaten Klaten	55
Tabel 4. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan kecil	58
Tabel 5. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan sedang	58
Tabel 6. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan besar	58
Tabel 7. Data pencari kerja yang terdaftar, ditempatkan dan dihapuskan menurut jenis pendidikan di Kabupaten Klaten	59

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan Di Kabupaten Klaten)”. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Bagaimana praktik pemberian upah lembur terhadap pekerja di Perusahaan UD. Bintang Jaya Utama, UD. Lancar Jaya, dan CV. Adhi Mulya di Kabupaten Klaten?; Bagaimana peran pemerintah dalam penegakan peraturan perundangan dalam pemenuhan hak atas upah lembur?;. Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian Hukum Empiris. Penelitian Hukum Empiris dipilih karena penulis menganggap model penelitian ini sesuai dengan kasus yang diangkat yakni metode penelitian hukum yang mengkonsepsi hukum sebagai pola perilaku ajeg dan atau hukum sebagai aksi-interaksi sosial.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara wawancara terhadap subjek penelitian (Perusahaan UD. Bintang Jaya Utama, UD. Lancar Jaya, dan CV. Adhi Mulya, dan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Klaten). Dan juga dengan cara studi Dokumen/Pustaka dan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan penulisan ini, kemudian diolah dan dianalisa dengan pendekatan perundang-undangan dan sosiologis masyarakat.

Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa bahwa pembagian upah lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja belum sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, karena praktek pemberian upah lembur dari perusahaan masing-masing memiliki sistem pembayaran upah lembur, namun masih tidak didasari dengan aturan yang telah tercantum didalam UU Ketenagakerjaan. Dengan waktu kerja lembur dari perusahaan yang melebihi batas waktu maksimal kerja lembur, hal tersebut juga tidak sesuai dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004. Dengan pemberian upah kerja lembur yang dirasa masih rendah dan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, ditambah waktu kerja lembur dari perusahaan yang melebihi batas waktu lembur yang tercantum dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 yaitu maksimal 3 jam dalam 1 hari, 14 jam dalam 1 minggu, maka dalam hal ini perusahaan masih belum memenuhi hak upah lembur serta melebihi aturan waktu lembur untuk para pekerja. Bahwa pemerintah belum mampu menjalankan tugas dan wewenangnya untuk mengakkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal melindungi hak-hak pekerja. Karena tindakan nyata dari pemerintah hanyalah bersifat pasif, masih kurangnya pengawasan/monitoring yang dilakukan pemerintah kepada perusahaan-perusahaan yang berada di Kabupaten Klaten. Hal ini dikarenakan, selama ini pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan hanya melakukan sosialisasi- sosialisai yang berkaitan dengan ketenagakerjaan baik untuk pemilik perusahaan-perusahaan dan para tenaga kerja, dan sosialisasi ini hanya dilakukan satu kali dalam satu tahun. Penelitian ini merekomendasikan agar didalam pemberian upah kerja lembur terhadap pekerjaan yang berat yaitu Industri Pengecoran Logam, seharusnya perusahaan harus mempertimbangkan kondisi dan keadaan sosial para pekerja dan juga seharusnya menggunakan aturan-aturan yang berlaku sebagai dasar didalam penyelenggaraan suatu produksi agar terpenuhinya perlindungan hak untuk para pekerja. perlunya identifikasi wilayah yang berada di Kabupaten Klaten, agar Pemerintah bisa menentukan suatu kebijakan pembangunan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masyarakat untuk mencapai cita-cita Negara yang sejahtera dan makmur

Kata Kunci : *Hak Asasi Manusia, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Hak Upah Lembur Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak-hak dari tenaga kerja erat kaitannya atau sama halnya dengan Hak Asasi Manusia. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Hak Asasi Manusia atau HAM sendiri adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.¹

HAM membutuhkan empati dan aturan hukum yang memaksakan kewajiban pada orang untuk menghormati hak asasi manusia dari orang lain. Mereka tidak harus diambil kecuali sebagai hasil dari proses hukum berdasarkan keadaan tertentu; misalnya, hak asasi manusia mungkin termasuk kebebasan dari penjara melanggar hukum, penyiksaan, dan eksekusi. Hak Asasi Manusia atau HAM intinya menjamin hak yang paling mendasar dari semua hak yang dimiliki manusia, yaitu hak hidup sebagaimana termuat di dalam Pasal 5 dan 8 DUHAM, demikian pendapat G. Robertson Pasal 5 yang berbunyi: “Tak seorang pun boleh disiksa atau diperlakukan atau dihukum secara keji, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat.” Sedangkan Pasal 8 berbunyi, “Setiap orang berhak atas penyelesaian yang efektif oleh peradilan nasional untuk mendapatkan perlindungan

¹ Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

yang sama terhadap tindakan-tindakan yang melanggar hak-hak mendasar yang diberikan kepadanya oleh konstitusi atau oleh hukum”.²

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 9 ayat (1) mengatakan bahwa “*setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan meningkatkan taraf kehidupannya*”. Dan pada ayat (2) dinyatakan bahwa “*setiap orang berhak tentram, aman, damai, bahagia dan sejahtera lahir dan batin*”.

Pandangan Robertson yang dikaitkan dengan ketentuan formal Konvensi HAM Internasional dan Undang-Undang Nasional merupakan pengakuan hukum bahwa wujud penghormatan tertinggi atas hak hidup, yang merupakan bagian terpenting dalam hak asasi manusia menjadi faktor utama. Dengan demikian, hak hidup manusia tidak gampang diambil/dicabut.

Walaupun demikian, hakikat penegakan HAM bukan semata-mata untuk kepentingan manusia sendiri dalam arti sempit. Lebih penting dari itu adalah diakui dan dihormatinya *human dignity*/ martabat kemanusiaan setiap manusia, tanpa membedakan strata sosial, status sosial, status politik, etnik, agama, keyakinan politik, budaya, ras, golongan, dan sejenisnya. Dengan demikian, manusia merupakan satu pribadi otonom yang dalam satu masyarakat tidak hilang jati diri dan kepribadiannya sebagai manusia, ia mempunyai hak atas dirinya sendiri lepas dari orang lain.

² A. Masyhur Effendy, & Taufani Sukmana Evandri, *HAM dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 68

Manusia sifat dasarnya adalah makhluk sosial, di mana baru dapat hidup di tengah dan bersama manusia lain dan menuntut adanya kemauan serta kemampuan untuk saling menghormati dan menghargai dalam satu tatanan hidup yang sudah disepakati. Tanpa memerhatikan sifat tersebut, cita-cita bersama hidup bermasyarakat penuh kedamaian tidak dapat terpenuhi.³

Namun dalam kehidupan sehari-hari, kita terus saja temui berbagai perbuatan yang melanggar hak asasi orang lain, baik itu yang kita lihat secara langsung, maupun yang kita baca/saksikan melalui media cetak dan elektronik. Hak yang dimaksud adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴ Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Di negara ini, tidak ada larangan bagi setiap orang untuk bekerja, tetapi hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sering kurang diperhatikan ataupun dikesampingkan, Maka, bukan tidak mungkin akan terjadi pengangguran di mana-mana. Padahal orang harus bekerja untuk bisa hidup sejahtera lahir dan batin.

Rendahnya upah tenaga kerja juga menjadi masalah dalam negeri ini. Para buruhlah yang terutama mengalami ketidakadilan ini. Mereka semua bekerja sangat keras, tetapi upah yang didapat sangatlah minim. Dalam pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal HAM PBB, bahwa setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas

³ *Ibid*, hlm 69

⁴ Pasal 27 Ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

pengupahan yang adil dan baik, yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarga, sepadan dengan martabat manusia, dan jika ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya. Jadi, sangatlah tidak pantas jika upah buruh itu masih di bawah rata-rata.⁵Tenaga kerja sebagai sumber daya merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, harus didukung oleh sarana dan prasarana yang baik dan manusiawi, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Dalam perkembangannya, tenaga kerja atau pekerja terkadang mendapatkan suatu hal yang tidak sesuai hak yang hendaknya didapatkan oleh tenaga kerja tersebut. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan kebijakan dalam bentuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Seperti yang kita ketahui bahwa tujuan umum dari bangsa Indonesia yang termuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan

⁵ Andika dhamarjati, http://www.kompasiana.com/andikadhamarjati98/pekerjaan-dan-penghidupan-yang-layak-bagi-masyarakat-indonesia_54f5dd9ca33311444f8b478b, diakses pada tanggal 6 Desember 2016

Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan adanya undang-undang ini, maka diharapkan hak-hak para tenaga kerja serta hal lain mengenai tenaga kerja dapat terjamin.⁶

Terlepas dari segala macam pembayaran atas kontrak kerja atau melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan, tenaga kerja berhak mendapat upah. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya, hal ini memiliki fungsi agar menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.⁷

Dalam dunia bekerja dan tenaga kerja, terdapat jam lembur atau waktu bekerja yang lebih lama atau lebih banyak yang didapat atau yang harus dikerjakan oleh pekerja. Kerja jam lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi.⁸

Ketika pekerja mendapatkan waktu lembur atau waktu kerja tambahan dalam suatu perusahaan maka hendaknya para pekerja mendapatkan tambahan upah lembur kerja yang pantas diterima atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya dari perusahaan dimana ia bekerja sesuai dengan

⁶ Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁷ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 159

⁸ Sugi Arto, <http://artolang.blogspot.co.id/2015/01/jam-lembur-overtime.html>, diakses pada tanggal 16 Oktober 2016

Undang –Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2), (4), Pasal 85 dan lebih lengkapnya diatur dalam Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur, yaitu waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:⁹

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Namun dalam prakteknya masih ada perusahaan yang memberikan upah lembur kepada para pekerjanya yang kurang sesuai dengan ketentuan pemerintah dalam Undang-Undang mengenai waktu dan upah kerja lembur dikarenakan perusahaan tersebut memiliki kebijakan tersendiri untuk menyesuaikan pemberian upah lembur kepada para pekerjanya. Hal ini dirasa kurang sesuai Hak Asasi Manusia atau HAM tenaga kerja atau pekerja yang telah diatur dalam perkembangannya Negara Indonesia.

⁹ Pasal 78 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK)

Pada beberapa perusahaan di Kabupaten Klaten terdapat praktek pemberian upah lembur kepada tenaga kerjanya yang kurang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan ini menentukan upah dengan hitungan upah harian dan upah lembur tenaga kerjanya dengan kebijakan perusahaan yaitu, jika jam lembur hingga jam 6 petang maka pemberian upah lembur $\frac{1}{3}$ (sepertiga) dari upah harian pokok, dan jika jam lembur hingga jam 11 malam maka pemberian upah lembur dihitung sama seperti upah 2 (dua) hari kerja. Memahami adanya kasus pemberian upah kerja lembur yang kurang memenuhi pemenuhan hak asasi manusia yang wajib didapatkan oleh tenaga kerja di Kabupaten Klaten maka kemudian dalam penulisan tugas akhir (skripsi) penulis bermaksud menuangkan dalam sebuah judul : “PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR KERJA YANG LAYAK (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)”.

B. Rumusan Masalah

Melihat pada permasalahan yang terjadi sesuai dengan latar belakang di atas, secara garis besar Penulis tuangkan dalam beberapa rumusan masalah, yakni:

1. Bagaimana praktik pemberian upah lembur terhadap pekerja di Kabupaten Klaten?
2. Bagaimana peran pemerintah dalam penegakan peraturan perundangan dalam perlindungan hak pekerja atas upah lembur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Mengetahui praktik pemberian upah lembur terhadap pekerja di Perusahaan UD. Bintang Jaya Utama, UD. Lancar Jaya, dan CV. Adhi Mulya di Kabupaten Klaten.
2. Mengetahui peran pemerintah dalam penegakan peraturan perundangan dalam penemuan hak atas upah lembur.

D. Tinjauan Pustaka

1. Hak Asasi Manusia

HAM memiliki beberapa teori yang penting dan relevan dengan persoalan HAM, antara lain, yaitu:¹⁰

- a. Menurut teori hak-hak kodrati, HAM adalah hak-hak yang dimiliki oleh semua orang setiap saat dan di semua tempat oleh karena manusia dilahirkan sebagai manusia. Hak-hak tersebut termasuk hak untuk hidup, kebebasan dan harta kekayaan seperti yang diajukan oleh John Locke.
- b. Teori positivisme secara tegas menolak pandangan teori hak kodrati. Keberatan utama teori ini adalah karena hak-hak kodrati sumbernya dianggap tidak jelas. Menurut positivisme suatu hak mestilah berasal dari sumber yang jelas, seperti dari peraturan perundang-undangan atau konstitusi yang dibuat oleh Negara.
- c. Namun teori positivisme mendapat keberatan dari teori relativisme budaya, yang memandang teori hak-hak kodrati dan penekannya pada universalitas sebagai suatu pemaksaan atas suatu budaya terhadap budaya yang lain yang diberi nama imperialisme budaya (*cultural imperialism*). Menurut para penganut teori relativisme budaya, tidak ada suatu hak yang bersifat universal. Mereka merasa bahwa teori hak-hak

¹⁰ Andrey Sujatmiko, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 8

kodrati mengabaikan dasar sosial dari identitas yang dimiliki oleh individu sebagai manusia.

Dengan demikian, hak-hak sebagai manusia haruslah didapat secara utuh dan layak, baik dari hak mendapatkan kehidupan yang layak, hak mendapatkan pekerjaan yang layak, hak mendapatkan pendidikan, hak mengemukakan pendapat, dan hak bebas sosial. Sebagai manusia, tenaga kerja atau pekerja memiliki hak bekerja dan hak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang ia kerjakan.¹¹

HAM telah diatur dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, seperti pada Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹²

2. Hak Atas Upah Pekerja

Pekerjaan merupakan suatu hak dan kewajiban yang harus didapatkan manusia guna memenuhi kebutuhan utamanya yaitu kebutuhan primer, sekunder, serta tersier. Bekerja merupakan cara yang dipilih Allah SWT sebagai jalan manusia untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhannya, setelah manusia tersebut siap dan layak untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan dan peraturan perundang-undangan.

Di dalam tujuan ekonomi Islam menegaskan bahwa ekonomi haruslah ditujukan kepada perjuangan nasib. Kita tidak boleh melalaikan nasib kita dalam hidup dunia ini, melainkan harus berjuang hidup di lapangan perekonomian dengan segala jalan yang terbuka baginya. Banyak jalan yang biasa ditempuh, dan banyak

¹¹ *Ibid*, hlm. 9-10

¹² Pasal 27 Ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

usaha yang biasa dikerjakan untuk menolong nasib sendiri di dalam perebutan ekonomi itu.¹³

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 1, 2, dan 3 memuat pengertian;

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

Perbuatan bekerja yang meliputi dari tenaga kerja dengan suatu instansi/perusahaan atau pengusaha terjadi suatu perjanjian kontrak kerja yang didasarkan pada hukum. Terdapat pengertian-pengertian yang menitikberatkan pada aspek-aspek tertentu tanpa memerhatikan aspek lainnya, sebagaimana telah dirumuskan oleh beberapa sarjana. Hal ini mempersempit pengertian hukum perburuhan itu sendiri.

Misalnya A.N. Molenaar menitikberatkan pada subjek hukum saja tanpa mempertimbangkan aspek-aspek lainnya. Kemudian MG. Lavenbach, S. Mook, NEH Van Esveld, dan Imam Soepomo menekankan pada hal-ihwal yaitu apa yang

¹³ H. Zainal Abidin Ahmad, *Dasar-dasar Ekonomi Islam*, Bulan Bintang, Jakarta, 1979, hlm. 155-156

¹⁴ Pasal 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

diatur oleh hukum perburuhan tanpa memperhatikan aspek lainnya pula. Pengertian hukum perburuhan juga harus memperhatikan lingkup laku menurut waktu dan wilayah.¹⁵

Adapun beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum tentang perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut.

- a. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
- b. Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
- c. Menurut Lavenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.¹⁶

Tanaga kerja perlu mendapatkan hak baik dari perusahaan dimana ia bekerja maupun dari dirinya sendiri. Hak tenaga kerja adalah salah satu hal paling pokok

¹⁵ Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 1

¹⁶ R. Joni Bambang S., Op.Cit. *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 45

dalam suatu bisnis. Tanpa hak dan kewajiban yang jelas maka kegiatan bisnis suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, bahkan akan cepat gulung tikar. Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
- b. Tiap tenaga kerja memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Di samping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mana ia mendapat penghargaan.
- c. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.
- d. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan, moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja

harus dilindungi dari berbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

- e. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut serikat pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

Maka dalam menghadapi persoalan ini pemerintah harus turun tangan dan mempelajari penyebaran tenaga kerja baik menurut pekerjaan, sektor kegiatan maupun geografis dalam arti mengambil segala tindakan yang dapat membantu dan memudahkan tenaga kerja mengadakan penyesuaian yang diperlukan bagi kepentingannya sendiri dan bagi kepentingan negara.¹⁷

Dapat diartikan bahwa hak-hak tenaga haruslah terpenuhi baik dari perusahaan tempat dimana ia bekerja maupun dari pemerintah. Seperti gaji atau upah yang harus dibayarkan atau diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan standar aturan atau undang-undang tentang ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah Indonesia. Setiap ada perjanjian kerja, biasanya menyangkut juga apa yang dinamakan upah. Sebab upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan.

¹⁷ Bang Fuji, <http://www.trigonalmedia.com/2015/06/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 22 November 2016

Upah atau gaji adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pengertian lain tentang upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya. Istilah lain, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, maupun undang-undang.¹⁸

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.¹⁹ Pengusaha harus memperkerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.²⁰

Dalam sektor hubungan industrial ada kalanya pekerja diminta melakukan kerja lembur. Adapun waktu kerja lembur, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam

¹⁸ Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Buku Litera, Yogyakarta, 2014, hlm. 27-28

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 148

²⁰ *Ibid*, hlm. 156

sehari dan 40 jam/1 minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari, dan 40 jam/1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

Kewajiban perusahaan yang memperkerjakan pekerja selama waktu lembur, adalah sebagai berikut:

- a. Membayar upah kerja lembur.
- b. Memberi kesempatan istirahat secukupnya.
- c. Memberikan makanan/minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori/kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.²¹

Namun dengan adanya pemberian upah yang berdasarkan perbedaan daerah kerja di Indonesia, maka di tiap-tiap bagian daerah terdapat perbedaan pemberian upah kerja, begitu pula dengan upah lembur. Upah lembur sendiri memiliki pengertian yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya, jadi bila bekerja melebihi waktu normal melebihi waktu 1 jam maka hendaknya tenaga kerja wajib menerima upah lembur.

E. Metode Penelitian

Metode yang dipilih oleh Penulis berdasarkan kasus yang diangkat sebagai judul adalah metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris dipilih karena penulis menganggap model penelitian ini sesuai dengan kasus yang diangkat

²¹ Mustaqiem, Op.Cit, hlm. 30

yakni metode penelitian hukum yang mengkonsepsi hukum sebagai pola perilaku ajeg dan atau hukum sebagai aksi-interaksi sosial.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang akan diteliti atau dikaji, yakni berupa perlindungan hak pekerja atas upah lembur kerja yang layak di Kabupaten Klaten (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten).

2. Subjek Penelitian

Subjek adalah pihak-pihak atau orang yang telah dipilih oleh peneliti untuk memberikan informasi. Subjek dalam penulisan ini antara lain adalah; Pemilik perusahaan dan tenaga kerja UD. Bintang Jaya Utama, UD. Lancar Jaya, dan CV. Adhi Mulya di Kabupaten Klaten dan Kepala Bidang Tenaga Kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Klaten sebagai sumber data yang diwawancarai.

3. Sumber Data

a. Data primer;

Diperoleh Peneliti dari hasil wawancara terhadap subjek penelitian (Pemilik perusahaan dan tenaga kerja UD. Bintang Jaya Utama, UD. Lancar Jaya, dan CV. Adhi Mulya, dan Kepala Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Klaten).

b. Data sekunder;

1) Bahan Hukum Primer

Sumber data hukum primer diambil dari Pasal 27 Ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, peraturan perundang-

undangan Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

2) Bahan Hukum Sekunder

Sumber data hukum sekunder diambil dari buku, jurnal hukum, serta rujukan.

3) Bahan Hukum Tersier

Sumber data hukum tersier diambil dari kamus, dll.

4. Teknik Pengumpulan Data;

- a. Data primer didapatkan dengan cara wawancara dan observasi terhadap subjek yang terkait dengan objek yang akan diteliti.
- b. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dengan menelusuri dan mengkaji beberapa peraturan perundang-undangan atau literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

5. Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis-empiris, yakni pendekatan dari sudut pandang hukum yang berlaku dalam masyarakat.

6. Metode Analisis Data

Dilakukan dengan analisis deskriptif-kualitatif yaitu merupakan gambaran suatu permasalahan yang disajikan secara utuh, lengkap dengan

menggunakan teori yang ada serta melalui penalaran yuridis kemudian disimpulkan menjadi suatu kesatuan.

F. Sistematika Penulisan

Penulis membagi pembahasan skripsi ini dalam 4 (empat) bab untuk memudahkan penulisan, diantaranya:

BAB I merupakan bab pendahuluan. Dalam bab akan dibahas mengenai beberapa hal yang dibagi dari beberapa sub-bab yakni adalah pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan juga sistematika penulisan skripsi.

BAB II berisi tentang gambaran yang bersifat umum (tinjauan umum) mengenai hak asasi manusia, tenaga kerja dan upah lembur kerja. Dalam bab ini ada beberapa komponen yang akan dibahas, yakni pengertian dan dasar hukum hak asasi manusia, tenaga kerja dan upah lembur kerja.

BAB III menggambarkan mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini membahas beberapa hal, yakni data dan fakta mengenai pemenuhan hak pekerja atas upah lembur kerja yang layak di Kabupaten Klaten, upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten dalam menanggulangi kurang terpenuhinya hak tenaga kerja, dan faktor-faktor yang berperan dalam penanggulangan kurang terpenuhinya hak tenaga kerja serta hak asasi manusia di Kabupaten Klaten.

BAB IV akan dibahas mengenai penutup, dalam bab ini akan dirinci dalam beberapa bagian yakni kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI HAK ASASI MANUSIA, TENAGA KERJA DAN UPAH LEMBUR KERJA

A. Hukum Hak Asasi Manusia

1. Konsep Dasar Hukum Hak Asasi Manusia

Sistem nilai yang menjelma dalam konsep hak asasi manusia (HAM) tidaklah semata-mata sebagai produk Barat, melainkan memiliki dasar pijakan yang kokoh dari seluruh budaya dan agama.²² Pandangan dunia tentang HAM adalah pandangan kesemestaan bagi eksistensi dan proteksi kehidupan dan kemartabatan manusia. Wacana HAM terus berkembang seiring dengan intensitas kesadaran manusia atas hak dan kewajiban yang dimilikinya. Namun demikian, wacana HAM menjadi aktual karena sering dilecehkan dalam sejarah manusia sejak awal hingga kurun waktu kini.²³

Gerakan dan diseminasi HAM terus berlangsung bahkan dengan menembus batas-batas territorial sebuah negara. Manfred Nowak menegaskan *human rights must be considered one of the major achievements of modern day philosophy*.²⁴ Begitu derasnya kemauan dan daya desak HAM, maka jika ada sebuah negara yang diidentifikasi melanggar dan mengabaikan HAM, dengan sekejap mata *nation-state* di belahan bumi ini memberikan respons, terlebih beberapa negara yang

²² Manfred Nowak, *Introduction to the International Human Rights Regime*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2003, hlm 1

²³ Abdul Muin Salim, "Al-Huquq al-Insan al-Asasiyah fi al-Quran al-Karim", dalam Azhar Arsyad, *et.al. (ed.) Islam & Global Peace*, Madyan Press, Yogyakarta, 2002, hlm 339

²⁴ *Loc.cit.*

dijuluki sebagai adi kuasa memberikan kritik, tudingan, bahkan kecaman keras seperti embargo dan sebagainya.²⁵

Berbicara masalah HAM tentunya tidak pernah terlepas dari adanya peraturan-peraturan yang terdapat dalam persyaratan-persyaratan apakah yang harus terpenuhi dalam HAM. Oleh karena itu dalam bab ini akan dibahas mengenai peraturan-peraturan HAM seperti dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM serta dengan Kompilasi Hukum dalam Islam.

Perkembangan HAM di Indonesia, sebenarnya dalam UUD 1945 sebelum amandemen telah tersurat, namun belum tercantum secara transparan. Setelah dilakukan amandemen I sampai dengan IV Undang-Undang Dasar 1945, ketentuan tentang HAM tercantum dalam Pasal 28 A sampai dengan 28 J. Sebenarnya pada UUDS 1950 yang pernah berlaku dari tahun 1949-1950, telah memuat pasal-pasal tentang HAM yang lebih banyak dan lengkap dibandingkan UUD 1945. Namun Konstituante yang terbentuk melalui pemilihan umum tahun 1955 dibubarkan berdasarkan Keppres Nomor 150 tahun 1959, tanggal 5 Juli 1959. Secara otomatis hal ini mengakibatkan kita kembali lagi pada UUD 1945.²⁶

2. Pengertian Hak Asasi Manusia

Ada berbagai versi definisi mengenai HAM. Setiap definisi menekankan pada segi-segi tertentu dari HAM. Berikut beberapa definisi tersebut. Adapun beberapa definisi Hak Asasi Manusia (HAM) adalah sebagai berikut:

Menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999, HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang

²⁵ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimesi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 2

²⁶ H. Muladi, *Hak Asasi Manusia Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Refika Aditama, Bandung, 2005, hlm 3

Maha Esa. Hak itu merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.²⁷

Beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian HAM antara lain yaitu:²⁸

a. John Locke

Menurut John Locke, hak asasi adalah hak yang diberikan langsung oleh Tuhan sebagai sesuatu yang bersifat kodrati. Artinya, hak yang dimiliki manusia menurut kodratnya tidak dapat dipisahkan dari hakikatnya, sehingga sifatnya suci.

b. C. de Rover

HAM adalah hak hukum yang dimiliki setiap orang sebagai manusia. Hak-hak tersebut bersifat universal dan dimiliki setiap orang, kaya maupun miskin, laki-laki ataupun perempuan. Hak-hak tersebut mungkin saja dilanggar, tetapi tidak pernah dapat dihapuskan. Hak asasi merupakan hak hukum, ini berarti bahwa hak-hak tersebut merupakan hukum. Hak asasi manusia dilindungi oleh konstitusi dan hukum nasional di banyak negara di dunia. Hak asasi manusia adalah hak dasar atau hak pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak asasi manusia dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang. Hak asasi manusia bersifat universal dan abadi.

c. Miriam Budiardjo

Miriam Budiardjo membatasi pengertian hak-hak asasi manusia sebagai hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam masyarakat.

d. Oemar Seno Adji

Menurut Oemar Seno Adji yang dimaksud dengan hak-hak asasi manusia ialah hak yang melekat pada martabat manusia sebagai insan ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang sifatnya tidak boleh dilanggar oleh siapapun.

²⁷ Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

²⁸ <http://www.markijar.com/2015/12/21-pengertian-ham-menurut-para-ahli.html>, diakses pada tanggal 17 Juli 2017

3. Ciri Khusus Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak asasi manusia memiliki ciri-ciri khusus jika dibandingkan dengan hak-hak yang lain. Ciri khusus hak asasi manusia sebagai berikut:

- a. Tidak dapat dicabut, artinya hak asasi manusia tidak dapat dihilangkan atau diserahkan.
- b. Tidak dapat dibagi, artinya semua orang berhak mendapatkan semua hak, apakah hak sipil dan politik atau hak ekonomi, sosial, dan budaya.
- c. Hakiki, artinya hak asasi manusia adalah hak asasi semua umat manusia yang sudah ada sejak lahir.
- d. Universal, artinya hak asasi manusia berlaku untuk semua orang tanpa memandang status, suku bangsa, gender, atau perbedaan lainnya. Persamaan adalah salah satu dari ide-ide hak asasi manusia yang mendasar.

Hakikat keberadaan dan dasar hak asasi manusia semata-mata untuk kepentingan manusia sendiri, artinya setiap manusia/individu dapat menikmati hak asasi manusianya. Manusia merupakan satu pribadi utuh dan dalam masyarakat tidak larut/tidak hilang jati diri/kepribadiannya sebagai manusia, ia mempunyai hak atas dirinya sendiri lepas dari orang lain.

Dengan demikian, setiap individu tetap mempunyai hak asasi manusia tanpa kecuali. Karena itu, jabatan, pangkat, kedudukan, kekayaan harus tidak membedakan hak asasi manusianya. Tebal tipisnya serta ukuran hak asasi manusia dalam praktik, terkait dengan kesepakatan dan keputusan politik yang ada,

sedangkan perbedaan kultur, dilihat dari hak asasi manusia, hanya perbedaan pada permukaan manusia saja.²⁹

4. Hak Asasi Manusia menurut Perspektif Islam

Dalam agama Islam ada beberapa penjelasan mengenai hak asasi manusia, hak asasi dalam Islam berbeda dengan hak asasi menurut pengertian yang umum dikenal. Sebab seluruh hak merupakan kewajiban bagi negara maupun individu yang tidak boleh diabaikan.

Maka negara bukan saja menahan diri dari menyentuh hak-hak asasi ini, melainkan mempunyai kewajiban memberikan dan menjamin hak-hak ini. Sebagai contoh, negara berkewajiban menjamin perlindungan sosial bagi setiap individu tanpa ada perbedaan jenis kelamin, tidak juga perbedaan muslim dan non-muslim. Islam tidak hanya menjadikan itu kewajiban negara, melainkan negara diperintahkan untuk berperang demi melindungi hak-hak ini. Negara juga menjamin tidak ada pelanggaran terhadap hak-hak ini dari pihak individu.

Hak asasi manusia dalam Islam tertuang secara jelas untuk kepentingan manusia, lewat syari'ah Islam yang diturunkan melalui wahyu. Menurut syari'ah, manusia adalah makhluk bebas yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, dan karenanya ia juga mempunyai hak dan kebebasan. Dasarnya adalah keadilan yang ditegakkan atas dasar persamaan atau tanpa pandang bulu. Sistem HAM Islam mengandung prinsip-prinsip dasar tentang persamaan, kebebasan dan

²⁹ A. Masyur Effendi, *Dimensi/Dinamika Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm 47

penghormatan terhadap sesama manusia. Persamaan, artinya Islam memandang semua manusia sama dan mempunyai kedudukan yang sama, satu-satunya keunggulan yang dinikmati seorang manusia atas manusia lainnya hanya ditentukan oleh tingkat ketakwaannya.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat An-Nahl ayat 90;

وَاللَّهُ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْعَدْوِ الشَّرِّ وَالْمُنْكَرِ الْبَغِيِّ وَيَعْظُمُ عَلَيْكُمْ مِثْقَالَ حَبِّ خَلْتٍ

)09(

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (16: 90)

Allah SWT menyuruh kita untuk berakhlak mulia dengan adil kepada seluruh manusia dan berbuat baik (*ihsan*) kepada semua makhluk. Allah melarang kita dari perbuatan dan perkataan yang keji. Jadi konsep HAM di Indonesia bukan saja terhadap hak-hak mendasar manusia, tetapi ada kewajiban dasar manusia sebagai warga Negara untuk mematuhi peraturan perundang-undangan, hukum hak tertulis, menghormati HAM orang lain, moral, etika, patuh pada hukum internasional mengenai HAM yang telah diterima bangsa Indonesia, juga wajib membela terhadap Negara. Sedangkan kewajiban bagi pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan HAM yang telah diatur berdasarkan peraturan perundangan dan hukum internasional HAM yang diterima oleh Indonesia.³⁰

³⁰ H. Muladi, Op.Cit., hlm 6

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, karyawan, majikan atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.³¹

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhnya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan :³²

- (1) “Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.
- (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

³¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 1

³² Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.³³

Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.³⁴

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang tentang tenaga kerja sebelum diubah menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja menyatakan, ”Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Dari pengertian di atas terdapat perbedaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat kata ”baik di dalam maupun di luar hubungan kerja” dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata tersebut akan dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁴ Harry Tyajaya, <http://harrytyajaya.blogspot.co.id/2011/05/pengertian-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 12 Pebruari 2017

ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, sehingga menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.³⁵

2. Pengertian Tenaga Kerja menurut Para Ahli

Ada banyak sekali definisi tenaga kerja yang diungkapkan oleh para ahli.

Berikut ini merupakan dua definisi terbaik mengenai tenaga kerja :³⁶

- a. Sumitro Djojohadikusumo (1987)
Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.
- b. Ritonga dan Yoga Firdaus (2007)
Menurut MT. Ritonga dan Yoga Firdaus, pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.
- c. Payman Simanjuntak³⁷
Tenaga kerja (*menpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja (*menpower*) terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas:
 - a) Golongan yang bekerja, dan
 - b) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.
 Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas:
 - a) Golongan yang bersekolah;

³⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 16

³⁶ Adzikra Ibrahim, <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja-dan-kesempatan-kerja/>, diakses pada tanggal 12 Pebruari 2017

³⁷ R. Joni Bambang S., Op.Cit. hlm. 47

- b) Golongan yang mengurus rumah tangga;
- c) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Secara yuridis, hubungan anatara pekerja dan pengusaha adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda. Karena segala sesuatu mengenai hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, untuk memenuhi rasa keadilan diperlakukan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.³⁸

3. Hak Atas Pekerjaan

Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan, *Setiap orang berhak untuk bekerja serata mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*. Ketentuan normatif ini mengonfirmasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*) dan hak dalam bekerja (*right in work*) sebagai hak asasi manusia (HAM). Krzysztof Drzewicki mengonfirmasi hal itu dengan mengatakan, *the right to work and rights in work constitute a core of not only socio-economic rights, but also fundamental human rights*, yang artinya hak untuk bekerja dan hak dalam pekerjaan merupakan inti tidak hanya hak sosio-ekonomi, tapi juga hak asasi manusia yang mendasar.³⁹

Keduanya memang kelihatan sama, namun secara prinsip berbeda. Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitikberatkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif

³⁸ *Ibid*, hlm. 48

³⁹ Majda El Muhtaj, Op.Cit., hlm 179-180

bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.

Sejumlah hak dasar telah diatur ke dalam sejumlah perangkat hukum, sehingga mustahil rasanya menyangkal bahwa buruh atau tenaga kerja tidak punya hak untuk memperbaiki hidupnya serta diperlakukan secara manusiawi. Hak dasar pekerja itu dirancang untuk melindungi buruh dari eksploitasi sepihak yang dilakukan pemilik modal. Hak-hak tersebut antara lain:^{40, 41}

- 1) Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya. Di dalam poin tersebut juga tercantum hak bagi seorang buruh untuk memperoleh perlindungan atas kesusilaan dan moral, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia, serta nilai-nilai agama.
- 2) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar atas jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja menyebut bahwa seorang pekerja berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan kecelakaan kerja. Di titik ini, buruh berhak meminta pengusaha untuk menyediakan semua syarat-

⁴⁰ <http://dvdpelatihansdm.com/delapan-hak-dasar-pekerja-yang-wajib-anda-ketahui-sebagai-pekerja-kantoran/>, diakses pada tanggal 17 Juli 2017

⁴¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

syarat kesehatan serta keselamatan kerja, sekaligus menyatakan keberatan bila sebuah perusahaan tidak menyediakan perlindungan sebagaimana digariskan lewat Undang-Undang dan produk hukum lain.

- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, disebutkan bahwa para pekerja mendapatkan hak untuk memperoleh upah yang layak. Pemilik modal wajib membayar upah dengan mekanisme tertentu bila seorang pekerja absen dalam bekerja karena alasan menikahkah anak, mengkhitan anak, menikah, membaptiskan anak, menemani istri melahirkan, atau mengurus sanak keluarga yang meninggal. Selain itu, pemilik modal juga wajib menetapkan upah minimum untuk pekerja yang sudah bekerja dalam waktu kurang dari setahun, dan wajib meninjau besaran upah ketika pekerja sudah bekerja lebih dari setahun. Tidak boleh ada diskriminasi antara buruh perempuan dan buruh laki-laki.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan juga menyebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja. Bila seorang pekerja bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan, maka pemilik modal wajib mengganti keringatnya dengan membayar upah lembur. Lebih jauh lagi, seorang pekerja juga mendapatkan hak untuk menjalankan ibadah menurut tata cara tertentu yang disyaratkan agamanya.
- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan juga mengatur hak dasar pekerja untuk membuat serikat pekerja. Yang terakhir disebut ini berfungsi sebagai saluran aspirasi pekerja yang memiliki kekuatan untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan pemilik modal. Adapun

perjanjian yang dibuat harus mencakup hak dan kewajiban buruh/pekerja maupun serikatnya, kewajiban dan hak pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian, serta tanda tangan para pihak yang membuat perjanjian.

- 6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan juga menyebut hak dasar buruh untuk melakukan mogok kerja. Mogok kerja dilakukan secara sah apabila para pekerja memberitahukan ihwal tersebut sekurangnya tujuh hari sebelum mogok berlangsung. Selama mogok kerja berlangsung, pengusaha memperoleh hak untuk melarang para buruh yang mogok untuk berada di lokasi produksi atau di sekitar perusahaan. Pemilik modal tidak boleh melarang buruh untuk mogok kerja dan tidak boleh mengganti buruh yang mogok dengan pekerja lain, maupun memberikan sanksi kepada buruh yang melakukan mogok kerja.
- 7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, pekerja perempuan mendapatkan hak dasar khusus, yakni dilarang dipekerjakan antara jam 23:00 sampai 07:00. Ini berlaku untuk buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun. Selain itu, pengusaha juga dilarang untuk mempekerjakan buruh hamil, yang menurut keterangan dokter bisa sakit apabila bekerja di antara pukul 23:00 sampai 07:00. Pengusaha juga wajib memberikan makan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan, menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada jam 23:00 sampai 05:00, serta memberikan waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan.
- 8) Para pekerja juga berhak mendapatkan *perlindungan atas PHK*. Bila ternyata tidak bisa dihindari, maka perundingan wajib dilakukan antara kedua belah

pihak atau di antara pengusaha dengan buruh (jika memungkinkan, buruh yang terlibat juga menjadi anggota serikat buruh).

4. Hak atas Kesejahteraan

Hak atas kesejahteraan sangat kental dengan unsur-unsur yang terdapat dalam Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (KIHESB). Hak atas kesejahteraan ini dikategorikan dalam kelompok hak asasi manusia generasi kedua. Hak-hak generasi kedua ini sejajar dengan perlindungan bagi hak ekonomi, sosial, dan budaya yaitu hak atas terciptanya kondisi yang memungkinkan bagi setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Hak-hak tersebut diantaranya meliputi hak milik, hak atas pekerjaan, hak mendirikan serikat pekerja, hak atas kehidupan yang layak, hak atas jaminan sosial dan hak atas perawatan.⁴²

Hak-hak atas kesejahteraan ini sangat diperjuangkan dengan gigih oleh bangsa-bangsa sosialis, sehingga kental sekali keberpihakan terhadap kaum buruh. Ini bukanlah hal yang buruk, karena dalam perkembangan dunia, masyarakat cenderung mengikuti pola industrialisasi dimana peran buruh sangatlah signifikan. Pada prakteknya seiring dengan kapitalisme yang terus berkembang, hak-hak kaum buruh diperlakukan sewenang-wenang, sehingga wajar bilamana hak-hak atas kesejahteraan termasuk prioritas utama dalam perlindungan hak asasi manusia.

Bukan hanya bagi kaum buruh, hak atas kesejahteraan ini berlaku untuk siapa pun, tidak terkecuali orang-orang yang berkebutuhan khusus. Tidak ada diskriminasi dalam jaminan perlindungan hak atas kesejahteraan ini. Anak-anak,

⁴² Rhona K.M. Smith, dkk. *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hukum dan HAM Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII), Yogyakarta, 2008, hlm 287

dewasa, perempuan, laki-laki, orang berkebutuhan khusus atau tidak, semua berhak mendapatkan porsi yang sesuai. Misalnya perlakuan khusus bagi orang seperti lansia, anak-anak, penyandang cacat, hal ini tentunya dengan mempertimbangkan keterbatasan mereka.⁴³

Hak kesejahteraan ini meliputi juga hak atas kepemilikan sesuatu, namun berdasarkan ideologi bangsa Indonesia dinyatakan bahwa hak milik memiliki fungsi sosial. Artinya hak milik tidak bersifat mutlak, jika diperlukan untuk kepentingan umum maka kita harus mau menyerahkannya demi kepentingan umum. Hal ini mengingat asas yang dianut bangsa Indonesia bahwa kepentingan umum harus didahulukan daripada kepentingan pribadi atau golongan.⁴⁴

Pada putusan Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang ditetapkan oleh Resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI) tertanggal 16 Desember 1966, dan terbuka untuk penandatanganan, ratifikasi, dan aksesi, pada bagian III menjelaskan tentang hak atas kesejahteraan pekerja, yakni;⁴⁵

Pasal 6

1. Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini.
2. Langkah-langkah yang akan diambil oleh Negara Pihak pada Kovenan ini untuk mencapai perwujudan hak ini sepenuhnya, harus meliputi juga bimbingan teknis dan kejuruan serta program-program pelatihan, kebijakan, dan teknik-teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap serta lapangan kerja yang penuh dan produktif, dengan kondisi-kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang mendasar bagi perorangan.

Pasal 7

Negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin:

⁴³ Pasal 42 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999

⁴⁴ Butir Pancasila Sila Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia

⁴⁵ Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang ditetapkan oleh Resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI) tertanggal 16 Desember 1966

- a. Bayaran yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya :
 1. Upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang senilai tanpa pembedaan dalam bentuk apapun, khususnya bagi perempuan yang harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
 2. Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Kovenan ini;
- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- c. Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, tanpa didasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan.
- d. Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

Pasal 8

1. Negara Pihak pada Kovenan ini berjanji untuk menjamin:
 - a. Hak setiap orang untuk membentuk serikat pekerja dan bergabung dalam serikat pekerja pilihannya sendiri, berdasarkan peraturan organisasi yang bersangkutan, demi memajukan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosialnya. Pembatasan dalam pelaksanaan hak ini tidak diperbolehkan kecuali yang ditentukan hukum, dan yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak-hak dan kebebasan-kebebasan orang lain;
 - b. Hak setiap pekerja untuk membentuk federasi-federasi atau konfederasi-konfederasi nasional dan hak konfederasi nasional untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi serikat pekerja internasional;
 - c. Hak serikat pekerja untuk bertindak secara bebas, yang tidak dapat dikenai pembatasan-pembatasan apapun selain yang ditentukan oleh hukum, dan yang diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis untuk kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak-hak dan kebebasan-kebebasan orang lain;
 - d. Hak untuk melakukan pemogokan, asalkan pelaksanaannya sesuai dengan hukum negara yang bersangkutan;
2. Pasal ini tidak menghalangi dikenakannya pembatasan-pembatasan yang sah dalam pelaksanaan hak-hak tersebut di atas, oleh anggota-anggota angkatan bersenjata atau kepolisian atau penyelenggara suatu Negara.
3. Tidak ada satupun dalam Pasal ini yang memberi kewenangan pada Negara-Negara Pihak dalam "Konvensi Internasional Organisasi Perburuhan Internasional tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berserikat" untuk mengambil langkah legislatif atau menerapkan hukum apapun sedemikian rupa yang akan mengurangi jaminan-jaminan yang telah diberikan Konvensi itu.

5. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Manulang bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah :

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.⁴⁶

6. Perlindungan Tenaga Kerja

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja, antara lain:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁶ Abdul Khalim, Op. Cit., hlm 9

- b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dll.

7. Jenis Perlindungan Kerja

Menurut Soepomo dan Asikin perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:⁴⁷

- a. Perlindungan ekonomis

Yaitu 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 jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk organisasi.

- c. Perlindungan keselamatan kerja

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan diatas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, ia dikenakan sanksi.

⁴⁷ Lutfhi Chakim, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 17 Juli 2017

8. Obyek Perlindungan Tenaga Kerja

Obyek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:⁴⁸

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

9. Tenaga Kerja menurut Agama Islam

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal”. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari dengan manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia. Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh.⁴⁹

⁴⁸ *Ibid*, hlm 108-109

⁴⁹ <http://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>, diakses pada tanggal 12 Februari 2017

Islam mendorong umatnya untuk bekerja, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja.

Seperti dengan firman Allah dalam QS. Al-Baqarah (2) Ayat 286;

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 أَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya:

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

C. Upah

1. Pengertian Upah

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi Pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan

keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.⁵⁰

Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵¹

Selanjutnya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵²

Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat

⁵⁰ Aloysius Uwiyono dkk, Op.Cit., hlm 99

⁵¹ Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

⁵² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.⁵³

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.⁵⁴

Dalam hukum pengupahan, kita mengenal beberapa macam pengupahan. Agar supaya kita dapat mengerti sampai dimana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar, maka seyogyanya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah tersebut.

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul "*Principles of Personal Management*" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seorang atau badan hukum.⁵⁵

Selanjutnya secara sederhana dapat kami kemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan, yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan oleh seorang/suatu kelembagaan atau Instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukan. Jadi dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah

⁵³ Aloysius Uwiyono dkk, Op. Cit, hlm 100

⁵⁴ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

⁵⁵ G. Kartasapoetra dkk., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986, hlm 93

merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dkerahkan oleh seorang kepada pihak lain/pengusaha.⁵⁶

2. Bentuk Upah

- a. Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Dari uraian di atas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normative masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima.⁵⁷

⁵⁶ *Ibid*, hlm 94

⁵⁷ Abdul Khakim, Op.Cit., hlm 131-132

3. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan pemberian upah dari pengusaha/perusahaan kepada pekerja antara lain untuk :

- a. Menjaga keberadaan karyawan di perusahaan.
- b. Menjaga semangat kerja karyawan, dan
- c. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.
- d. Mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 88 UUKK ditetapkan bahwa:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.
- c. Bijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagai mana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - 1) Upah minimum.
 - 2) Upah kerja lembur.
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - 6) Bentuk dan cara pembayaran upah.

- 7) Denda dan potongan upah.
 - 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
 - 10) Upah untuk pembayaran pesangon, dan
 - 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁵⁸

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

- a. Tingkat Persaingan
- b. Biaya Keperluan Hidup
- c. Peraturan UU tentang UMR
- d. Perbedaan jenis pekerjaan
- e. Produktifitas marginal

5. Syarat Pemberian Upah

Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan kepuasan kepada pekerja artinya mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil, dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan.

⁵⁸ Mustaqiem, Op.Cit., hlm 28-29

6. Sistem Upah di Indonesia

Sistem pemberian upah di Indonesia dapat digolongkan sebagai berikut:

a. Sistem upah menurut waktu

Sistem ini pembayaran upahnya berdasarkan waktu waktu kerja pekerja misalnya ditentukan perjam, perhari, perminggu atau perbulan.

b. Sistem upah borongan

Sistem ini berdasarkan balas jasa atas suatu pekerjaan yang dipaketkan/diborongkan. Keuntungan sistem ini pekerja mengetahui dengan pasti jumlah upah yang diterima, majikan tidak perlu berhubungan langsung dengan pekerja.

c. Sistem Co-Partnership

Sistem ini memberikan upah kepada pekerjanya berupa saham atau obligasi perusahaan. Dengan saham atau obligasi tersebut, para pekerja merasa memiliki sendiri perusahaan tersebut.

d. Sistem bagi hasil

e. Sistem upah premi

Sistem pemberian upah berdasarkan prestasi ditambah premi. Contoh. Jika sebadu menyelesaikan 200 potong kain dalam satu jam, dibayar Rp 5000 dan jika dapat kelebihan dari 200 potong kain maka diberikan premi misalnya prestasi kerjanya 210 potong perjam maka 5000 ditambah $(10/200 \times \text{Rp } 5000) = \text{Rp } 5250$

f. Sistem upah berkala

Upah ditentukan berdasarkan tingkat kemajuan atau kemunduran hasil penjualan. Jika penjualan meningkat maka upah juga meningkat dan begitu sebaliknya.

g. Sistem bonus

Selain upah tetap, pekerja mendapatkan upah tambahan sebagai partisipasi dalam memajukan perusahaan. Biasanya upah tambahan ini dilakukan akhir tahun setelah tutup buku.

h. Sistem upah menurut prestasi.

7. Waktu kerja lembur

Dalam sektor hubungan industrial adakalanya pekerja diminta melakukan kerja lembur. Adapun waktu kerja lembur, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam/1 minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari, dan 40 jam/1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Kewajiban perusahaan mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur, adalah sebagai berikut:

- a. Membayar upah kerja lembur.
- b. Memberi kesempatan istirahat secukupnya.
- c. Memberikan makanan/minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori/kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.⁵⁹

Perhitungan upah lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 upah sebulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam

⁵⁹ *Ibid*, hlm 30

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 102/MEN/VI/2004, Rumus perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

a) Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Kerja

Tabel 1. Perhitungan upah lembur pada hari kerja

PERHITUNGAN UPAH LEMBUR PADA HARI KERJA		
Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah Sebulan}$	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam Ke-2 & 3	$2 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah Sebulan}$	Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

b) Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Libur/Istirahat

Table 2. Perhitungan Upah Lembur pada hari libur/istirahat

PERHITUGAN UPAH LEMBUR PADA HARI LIBUR/ISTIRAHAT		
JAM LEMBUR	KETENTUAN UPAH LEMBUR	RUMUS
6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
7 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	$7 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$

Jam Ke 8	3 Kali Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 xupah sebulan
Jam Ke-9 s/d Jam ke-10	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek misal Jum'at		
5 Jam pertama	2 X Upah/jam	5 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-6	3 X Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 xupah sebulan
Jam Ke-7 & 8	4 X Upah/jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
8 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-9	3 Kali Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 xupah sebulan
Jam ke-10 s/d Jam ke-11	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan

Sumber: <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur>, diakses pada tanggal 7 Maret 2017

Akan tetapi, ketentuan waktu kerja lembur tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus

dijalankan terus-menerus, termasuk pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat 2 UU No.13/2003). Pekerjaan yang terus-menerus ini kemudian diatur dalam Kepmenakertrans No.Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift.

Perjanjian Kerja Bersama mengatur pula ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada UU No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sebagaimana diatur dalam Pasal 108 ayat 1 UU No.13/2003, PP dan PKB mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (biasanya Disnaker).⁶⁰

8. Upah menurut Perspektif Agama Islam

Kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh pekerja. Fenomena ketenagakerjaan ini

⁶⁰ *Ibid*, hlm 39-40

merupakan sunatullah yang logis. Setiap orang mencari dan bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam kaitannya dengan bisnis, terjadilah hubungan simbiosis mutualisme antara pengusaha dan pekerja. Dalam hadith-hadith rasulullah tergambar jelas keberpihakannya atas nasib pekerja.

Bahkan Rasulullah tidak sekedar berteori tetapi mengamalkannya dalam kehidupan bisnis. Dalam hal hak buruh, secara tegas Rasul mengatakan; “Kepada buruh hendaknya diberikan makanan dan pakaian seperti kalian makan dan berpakaian, dan jangan bebani mereka yang melebihi kemampuannya.” Dan dalam hadits lain Rasulullah menyuruh seorang pengusaha untuk memberikan upah buruh dengan segera ketika pekerjaannya telah selesai:⁶¹

Dari Ibnu ‘Umar bahwa Rasulullah bersabda: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (HR Ibnu Majah).

Dalam keterangan lain Nabi Muhammad SAW bersabda:

Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.

Pembelaan Rasul dalam kedua riwayat tersebut, tidak bersifat ideologis: bahwa buruh selalu benar dan majikan salah. Sebab, dalam riwayat lain beliau juga mengecam buruh-buruh yang khianat dan tidak amanah. Pembelaan beliau sebenarnya berujung pada keadilan dan kesetaraan.

D. Peranan Pengawasan dalam Hubungan Industrial

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai bentuk peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan dimaksudkan agar segala bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan harmonis, tertib, tanpa adanya tekanan dari

⁶¹ Fuad Hamzah Baraba, <https://muslim.or.id/22973-bayarkan-gaji-pegawaimu-sebelum-keringatnya-kering.html>, diakses pada tanggal 10 Agustus 2017

pihak yang kuat kepada yang lemah. Kemudian khusus di bidang pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan tersebut dimaksudkan untuk mengawasi.⁶²

1. Apakah undang-undang dan peraturan pemerintah yang menyangkut bidang perburuhan, dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh para pengusaha dengan buruhnya atau tidak, atau usaha-usaha untuk mengabaikannya, melalaikannya, atau menentangnya.
2. Apakah kewajiban-kewajiban pengusaha dan para buruhnya dijalankan dengan penuh ketaatan atau sebaliknya dan apakah hak-hak masing-masing pihak dapat diperoleh sebagaimana mestinya atau sebaliknya.
3. Apakah sanksi-sanksi pencegah perbuatan yang negatif (preventif) dapat berhasil dalam usaha-usaha preventifnya itu atau tidak apakah sanksi hukumannya dapat menimbulkan kerjaan atau tidak.

Dengan demikian, maka tujuan dilakukannya pengawasan itu, selain untuk:⁶³

1. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan yang bersangkutan dengan bidang ketenagakerjaan, adalah juga untuk:
2. mengumpulkan bahan-bahan keterangan yang terkait dengan pelaksanaan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan itu, dengan bahan-bahan mana selanjutnya dapat dipertimbangkan sebagai masukan-masukan untuk penyempurnaan undang-undang dan peraturan yang telah ada atau untuk pembuatan yang baru yang dapat dirasakan sesuai dengan masalah-masalahnya.

⁶² G. Kartasapoetra dkk, *Op. Cit*, hlm 230

⁶³ *Ibid.*, hlm 231

Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan secara operasional ditetapkan sebagai berikut:⁶⁴

1. Pengawasan Ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif, namun demikian tindakan represif baik yang yustisial, maupun non yustisial akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang secara sengaja melanggar ataupun telah berkali-kali diperingatkan akan tetapi tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Unit dan aparat pengawasan diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah-masalah yang timbul dan mungkin timbul di lapangan lapangan, sehingga masalahnya tidak meluas atau dapat diselesaikan dengan tuntas (tidak berlarut-larut).
3. Aparat pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan diharuskan turun langsung ke lapangan untuk melihat permasalahannya secara langsung, sehingga dapat dijamin keobyektifitasnya.
4. Pemanfaatan aparat pengawas secara optimal sehingga dapat menjangkau obyek pengawasan seluas mungkin khususnya pada sektor-sektor yang dianggap rawan dan strategis.

Pengawasan ketenagakerjaan yang telah berkembang di setiap negara di dunia merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja. Kondisi persyaratan kerja bagi pekerja belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja, selain itu pengalaman di

⁶⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995

berbagai Negara sampai saat ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak dapat dipatuhi tanpa eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas dengan melakukan pembimbingan dan pengawasan dengan cara melakukan kunjungan lapangan ke perusahaan satu demi satu dan melakukan pemeriksaan atas terjadinya pelanggaran. Dewasa ini kondisi ekonomi dan sosial berubah dengan cepat, sehingga di tengah perubahan serta perkembangan yang berkesinambungan pada sistem dan teknologi di masyarakat dan industri, maka lingkungan kerja pun semakin berubah. Pada kenyataannya, para pengawas di seluruh dunia saat ini, hari demi hari, mendapatkan beban yang berat yaitu berjuang untuk melaksanakan tugas pengawasan secara efektif pada sejumlah besar perusahaan di tengah perubahan yang cepat pada lingkungan kerja.⁶⁵

Agar pengawasan dalam bidang hubungan perburuhan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, maka pihak lembaga pengawas perburuhan dan para petugas pengawas perburuhan dapat turun ke bawah untuk melakukan pendekatan-pendekatan kepada masyarakat dengan maksud ini, maka perlu:⁶⁶

1. Kehadiran pegawai atau petugas pengawasan ketenagakerjaan di tempat-tempat kerja secara terencana dan teratur.
2. Peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai atau petugas pengawasan perburuhan yang sesuai dengan tuntutan pembangunan.
3. Upah agar buruh dapat meningkatkan peran sertanya atau berpartisipasi dalam pemberian laporan permasalahan ketenagakerjaan kepada pegawai atau petugas pengawasan perburuhan.

⁶⁵ *Buku Panduan Profesi Pengawasan Ketenagakerjaan*, mKementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2007, hlm 7

⁶⁶ G. Kartasapoetra dkk, *Op.Cit*, hlm 232

Fungsi pengawasan perburuhan adalah:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan perburuhan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Wilayah Kabupaten Klaten

a. Wilayah Kabupaten Klaten

Kabupaten Klaten memiliki ibukota atau pusat pemerintahan di Kota Klaten, Kabupaten Klaten termasuk wilayah Provinsi Jawa Tengah. Batas wilayah Kabupaten Klaten ialah:

- a) Utara: Kabupaten Boyolali
- b) Timur: Kabupaten Sukoharjo
- c) Selatan: Kabupaten Gunungkidul
- d) Barat: Kabupaten Sleman

Kabupaten Klaten memiliki luas wilayah 658,22 Km², dengan jumlah penduduk sekitar 1.324.140 Jiwa. Kabupaten Klaten mempunyai wilayah administrasi yang terbagi dari 26 (dua puluh enam) kecamatan, 391 (tiga ratus Sembilan puluh satu) desa dan 10 (sepuluh) kelurahan. Hal ini berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 66 Tahun 2011.⁶⁷

⁶⁷ <http://www.kemendagri.go.id/pages/profil-daerah/kabupaten/id/33/name/jawa-tengah/detail/3310/klaten>, diakses pada tanggal 4 Juni 2017

b. Luas Wilayah Kabupaten Klaten

Tabel 3. Luas wilayah Kabupaten Klaten

Kecamatan	Desa	Kelurahan	Dukuh	Luas Wilayah (Km2)
01 Prambanan	16	-	183	24,43
02 Gantiwarno	16	-	149	25,64
03 Wedi	19	-	178	24,38
04 Bayat	18	-	228	39,43
05 Cawas	20	-	238	34,47
06 Trucuk	18	-	171	33,81
07 Kalikotes	7	-	99	12,98
08 Kebonarum	7	-	65	9,67
09 Jogonalan	18	-	202	26,70
10 Manisrenggo	16	-	252	26,96
11 Karangnongko	14	-	35	26,74
12 Ngawen	13	-	124	16,97
13 Ceper	18	-	42	24,45
14 Pedan	14	-	151	19,17
15 Karangdowo	19	-	161	29,23
16 Juwiring	19	-	208	29,79
17 Wonosari	18	-	149	31,14
18 Delanggu	16	-	37	18,78
19 Polanharjo	18	-	44	23,84
20 Karanganom	19	-	48	24,06
21 Tulung	18	-	185	32,00
22 Jatinom	17	1	207	35,53
23 Kemalang	13	-	214	51,66
24 Klaten Selatan	11	1	112	14,43
25 Klaten Tengah	3	6	97	8,92
26 Klaten Utara	6	2	124	10,38
Jumlah	391	10	3.703	655,56

Sumber: <http://klatenkab.go.id/geografi-dan-topografi-kabupaten-klaten/>, diakses pada tanggal 4

Juni 2017

c. Letak Geografis

Wilayah Kabupaten Klaten terletak antara:

- Bujur Timur : $110^{\circ} 26' 14''$ – $110^{\circ} 47' 51''$
- Lintang Selatan : $7^{\circ} 32' 19''$ – $7^{\circ} 48' 33''$

d. Keadaan Wilayah

Wilayah Kabupaten Klaten terbagi menjadi 3 (tiga) dataran:

- 1) Wilayah Lereng Gunung Merapi (wilayah bagian utara) membentang di sebelah utara meliputi sebagian kecil sebelah utara wilayah Kecamatan Kemalang, Karangnongko, Jatinom dan Tulung.
- 2) Wilayah Dataran (wilayah bagian tengah) yang meliputi wilayah kecamatan : Manisrenggo, Klaten Tengah, Klaten Utara, Klaten Selatan, Kalikotes, Ngawen, Kebonarum, Wedi, Jogonalan, Prambanan, Gantiwarno, Delanggu, Wonosari, Juwiring, Ceper, Pedan, Karangdowo, Trucuk, Cawas, Karanganom dan Polanharjo.
- 3) Wilayah Berbukit/Gunung Kapur (wilayah bagian selatan) yang membujur di sebelah selatan meliputi sebagian kecil sebelah selatan Kecamatan Bayat, Cawas dan sebagian Gantiwarno.

Melihat keadaan alamnya yang sebagian besar adalah dataran rendah dan didukung dengan banyaknya sumber air, maka daerah Kabupaten Klaten merupakan daerah pertanian yang potensial disamping penghasil kapur, batu kali dan pasir yang berasal dari Gunung Merapi.

e. Kawasan Peruntukan Industri⁶⁸

Pengembangan kawasan peruntukan industri ditetapkan sebagai berikut :

- a) Kawasan perindustrian ditetapkan di Desa Karangnom Kecamatan Klaten Utara dan Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah.
- b) Kawasan industri ditetapkan di Desa Troketon dan Desa Kaligawe Kecamatan Pedan dengan luas lahan 100 Ha.
- c) Kawasan sentra industri ditetapkan di :
 - 1) Kecamatan Ceper sebagai sentra industri cor logam.
 - 2) Kecamatan Pedan sebagai sentra industri tenun ATBM.
 - 3) Kecamatan Wedi sebagai sentra industri konveksi.
 - 4) Kecamatan Juwiring dan Kecamatan Trucuk sebagai sentra industri mebel/furnitur.
 - 5) Kecamatan Bayat sebagai sentra industri gerabah/keramik.
 - 6) Kecamatan Trucuk dan Manisrenggo sebagai sentra industri tembakau asapan.
 - 7) Kecamatan Ngawen sebagai sentra industri soon.
 - 8) Kecamatan Jogonalan sebagai sentra makanan kecil.

2. Deskripsi Tenaga Kerja di Kabupaten Klaten

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhnya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang.

⁶⁸ Dina Arifia,
https://www.academia.edu/6122260/Tata_Guna_Lahan_Kabupaten_Klaten_tahun_2013?auto=download, diakses pada tanggal 4 Juni 2017

Data Perusahaan beserta jumlah Tenaga Kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.⁶⁹

- 1) Jumlah Perusahaan Kecil (jumlah tenaga kerja ≤ 10 orang) = 378 perusahaan

Tabel 4. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan kecil

Jumlah Tenaga Kerja		Total
Laki-laki	Perempuan	
1.135	1.156	2.291

- 2) Jumlah Perusahaan Sedang (jumlah tenaga kerja ≤ 99 orang) = 397 perusahaan

Tabel 5. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan sedang

Jumlah Tenaga Kerja		Total
Laki-laki	Perempuan	
7.974	4.784	12.758

- 3) Jumlah Perusahaan Besar (jumlah tenaga kerja ≥ 100 orang) = 75 perusahaan

Tabel 6. Jumlah tenaga kerja pada perusahaan besar

Jumlah Tenaga Kerja		Total
Laki-laki	Perempuan	
14.185	14.703	28.888

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Budi Wardani Purnamarini, S.H., C.N. (Kasi Hub. Industrial dan Ketenagakerjaan), wawancara dilakukan pada tanggal 30 Maret 2017

4) Data pencari kerja yang terdaftar, ditempatkan dan dihapuskan menurut jenis pendidikan di Kabupaten Klaten per Februari 2017

Tabel 7. Data pencari kerja yang terdaftar, ditempatkan dan dihapuskan menurut jenis pendidikan di Kabupaten Klaten per Februari 2017

Kode	Jenis Pendidikan	Sisa akhir bulan lalu		Pendaftaran bulan ini		Penempatan bulan ini		Penghapusan bulan ini		Sisa akhir bulan ini	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
SD	SD	11	2	2	8	-	7		3	13	-
SLTP	SLTP	612	97	12	16	18	38	23	48	583	27
SLTA	SLTA	6806	1821	157	70	35	145	593	408	6335	1338
D1	DIPLOMA 1	14	14	1				1	4	14	10
D2	DIPLOMA 2	6	7						1	6	6
D3	DIPLOMA 3/SARJANA MUDA	531	413	5	6		1	18	29	518	389
D4	DIPLOMA 4/SARJANA SAINS TERAPAN	2	8							2	8
S1	SARJANA	1027	892	24	14		2	34	50	1017	854
S2	MAGISTER	3	6							3	6
	TOTAL	9012	3260	201	114	53	193	669	543	8491	2638

Sumber: Dinas Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan

B. Pembahasan

1. Praktik Pemberian Upah Lembur Terhadap Pekerja di Kabupaten Klaten

Berdasarkan penelitian yang diambil dalam skripsi ini, penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menemukan fakta dan data tentang pemberian upah lembur terhadap pekerja di Perusahaan UD. Bintang Jaya Utama, UD. Lancar Jaya, dan CV. Adhi Mulya di Kabupaten Klaten. Pada penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode wawancara kepada beberapa pemilik dan pekerja ketiga perusahaan tersebut.

1) UD. Bintang Jaya Utama

Usaha Dagang Bintang Jaya Utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Pengecoran dan Pengolahan Logam, yang lebih mengarah pada pembuatan Tiang Lampu Hias, Penutup Gorong-Gorong (Menhole), Alat Penggilingan Bakso, Pagar, dan atau menerima sesuai pesanan dari pemesan. Perusahaan ini beralamat di Jl. Koperasi Batur Jaya, Jeblogan, Ceper, Klaten, Jawa Tengah. Perusahaan ini memiliki 12 (dua belas) pekerja tetap.

Jam bekerja bekerja di UD. Bintang Jaya Utama yaitu 7 jam/harinya, yaitu dari 08.00 hingga jam 16.00 WIB dengan disertai jam istirahat selama satu jam untuk makan siang dan ibadah sholat dzuhur pada jam 12.00 hingga jam 13.00 WIB. Untuk mengetahui sistem pembayaran upah kepada tenaga kerja di perusahaan UD. Bintang Jaya Utama, Penulis melakukan wawancara terhadap Pemilik/Owner dari perusahaan ini. Hasil dari wawancara tersebut yaitu pemberian upah kepada tenaga kerja, perusahaan ini mengacu pada sistem pemberian upah yang sudah umum dan

lazim terjadi di lingkungan atau daerah Perusahaan Logam yang ada. Pemberian upah kepada tenaga kerja yaitu dengan sistem upah harian yang dibayarkan tiap mingguan atau setiap hari sabtu sore setelah kegiatan bekerja perusahaan ini selesai.

Pemberian upah tersebut berdasarkan:

- a. Masa Kerja Tenaga Kerja di Perusahaan tersebut.
- b. Tingkat keahlian dan penguasaan bidang masing-masing pekerja.
- c. Prestasi dalam bidang kerja.
- d. Presentasi nilai jual suatu produk yang dikerjakan oleh pekerja.

Dalam tingkat keahlian dan penguasaan bidang pekerja sendiri dibagi dari beberapa tingkatan, antara lain:

- Buruh harian lepas, ialah pekerja yang kurang atau tidak memiliki keahlian dan keterampilan khusus dalam Industri pengecoran logam, dalam perusahaan ini tenaga buruh harian lepas mendapatkan gaji Rp 35.000,- (Tiga Puluh Lima Ribu Rupiah) per harinya.
- Keahlian/Profesi, adalah tenaga kerja yang menguasai tingkat keahlian tertentu dalam Industri Pengecoran Logam. Dalam tingkat keahlian/profesi sendiri dibagi beberapa macam, yaitu:
 - a) Bagian Stasiun Gerinda, baik gerinda tangan maupun gerinda potong mendapatkan gaji Rp 40.000,- hingga Rp 45.000,- (Empat Puluh Ribu Rupiah) per hari.

- b) Pengeburan (Bor), ialah mengebor bagian-bagian yang dibutuhkan pada logam atau alumunium, mendapat gaji sebesar Rp 40.000,- hingga Rp 45.000,- (Empat Puluh Ribu Rupiah sampai Empat Puluh Lima Ribu Rupiah) per hari.
- c) *Mailing* atau Pembuat drat untuk mur baut pada hasil cor logam atau alumunium, mendapatkan gaji Rp 50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah) per hari.
- d) Teras Cetak atau Pembuatan cetakan untuk nantinya di cor dan menghasilkan bahan mentah logam/alumunium, mendapatkan gaji Rp 60.000,- (Enam Puluh Ribu Rupiah) per hari.
- e) Perakitan atau Machining, mendapatkan gaji Rp 75.000,- (Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah) per hari.
- Marketing, adalah tenaga kerja atau pekerja yang bekerja pada bagian pemasaran suatu produk atau barang dari hasil UD. Bintang Jaya Utama. Untuk pemberian upahnya ialah menurut *Fee*, yaitu tergantung nilai produk/barang yang dikirimkan kepada konsumen atau pemesan produk. Hitungan upah/*fee* ialah 5% dari harga jual suatu produk dari yang dikirimkan.

UD. Bintang Jaya Utama selain memiliki hari kerja pokok, juga memiliki tambahan jam kerja lembur. Hal ini dilakukan jika perusahaan mendapatkan pesanan yang banyak dan harus dikerjakan dengan cepat sesuai target atau sesuai dengan permintaan pemilik perusahaan dan keinginan konsumen. Tambahan jam kerja lembur sendiri tidak tentu, bisa hanya 2 jam dari selesainya jam kerja lembur

pokok yaitu 7 jam, bisa juga hingga tambahan jam lembur hingga 7 jam, hal tersebut tergantung perintah pemilik perusahaan.

Pemberian upah lembur pada perusahaan ini memiliki pengaturan perusahaan sendiri yaitu jika bekerja lembur selama 4 jam, maka upah yang didapat sama dengan $\frac{1}{2}$ (setengah) dari upah kerja pokok harian.

Contoh:

- Upah pokok; 1 hari kerja = 7 jam = Rp 60.000,-
- Upah lembur; (jika jam lemburnya 4 jam)

$$7 \text{ jam}/2 = \text{Rp } 30.000,-$$

Selain pemberian upah kerja pokok dan upah kerja lembur, perusahaan ini juga memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau terjadi kecelakaan dalam bekerja. Dalam rangka untuk melengkapi data penulis juga melakukan wawancara terhadap beberapa pekerja UD. Bintang Jaya Utama. Penulis telah melakukan wawancara secara *random sampling* terhadap 4 (empat) orang pekerja, diantaranya terdapat 2 (dua) orang pekerja yang telah berkeluarga dan 2 (dua) orang belum berkeluarga. Hasil dari wawancara tersebut adalah bagi 1 (satu) orang yang telah menikah yang bekerja sebagai buruh harian lepas dan bagian pengeburan dan masih mengeluhkan kekurangan upah baik harian maupun lembur, karena kebutuhan untuk mencukupi istri serta anak-anak mereka guna makan sehari-hari dan membayar sekolah anak-anak. Sedangkan untuk 1 (orang) orang yang telah menikah dan bekerja di bagian perakitan/*machining* upah dari perusahaan sudah dirasa cukup untuk kehidupan sehari-hari dengan istri dan

anak-anaknya. Tetapi untuk membeli atau melengkapi kebutuhan tersier (tambahan), pekerja masih merasa kurang.

Hasil wawancara dari 2 (dua) orang yang belum menikah, untuk pekerja harian lepas, upah pokok maupun lembur dari perusahaan masih dikeluhkan dan dirasa kurang dikarenakan kurang sesuai dengan beratnya beban pekerjaan yang ditanggung, namun untuk pekerja yang bekerja pada bagian teras percetakan upah pokok dan lembur dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-harinya.

Dari beberapa hasil wawancara tersebut memang masih mengalami kekurangan dalam pemberian upah pokok. Apalagi upah lembur yang hanya sedikit jika mengacu pada upah pokok harian untuk buruh harian lepas dan bagian pengeburan dan gerinda. Tanggapan dari pekerja yang mengeluhkan kurangnya upah yang hingga saat ini bekerja pada perusahaan tersebut dikarenakan kebutuhan ekonomi yang semakin tinggi serta pada zaman sekarang masih susah dan kurangnya mencari pekerjaan yang sesuai.

Karena jika mengacu pada peraturan penghitungan upah lembur yang didasarkan pada Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 upah gaji lembur yang diterima tenaga kerja UD. Bintang Jaya Utama masih kurang merata dan penghitungan pemberian upahnya tidak sesuai dengan peraturan pemerintah. Hal tersebut sangatlah merugikan karyawan yang bekerja di bidang tertentu dengan gaji pokok yang dirasa sedikit/minim.

2) UD. Lancar Jaya

Usaha dagang Lancar Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam Industri Pengecoran dan Permesinan Logam, perusahaan ini memproduksi produk-produk logam yang masih mentah, dengan kata lain produksi barang UD. Lancar Jaya harus mengalami pengolahan kembali untuk dijadikan barang siap pakai. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam alat-alat logam dan baja antara lain cetakan press genteng, baling-baling dan roda gigi mesin bubut, dan wajan baja dengan ukuran besar. Perusahaan ini bertempat di Kuncen, Ceper, Klaten.

Dari hasil wawancara penulis terhadap pemilik perusahaan ini UD. Lancar Jaya memiliki tenaga kerja tetap hanya 4 (empat) orang, yakni 2 (dua) orang pada bagian pembuatan cetakan untuk di cor, sedangkan 2 (dua) orang lagi untuk bagian perakitan. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja tambahannya tidak menentu. Karena tenaga kerja tambahan diperlukan untuk dapur oven jika sedang dibutuhkan dan untuk pengiriman suatu produk perusahaan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1993 yang sebelumnya bertempat di Tegalrejo, Ceper, Klaten. Jam bekerja di perusahaan ini berlangsung selama 7 jam/hari, yaitu dari jam setengah 08.00 hingga setengah 16.00 WIB atau setelah adzan sholat asar, dengan waktu istirahat sekitar 1 jam, yaitu jam 12.00 hingga jam 13.00 WIB. Para pekerja di UD. Lancara Jaya juga mendapatkan makan siang di perusahaan sehingga tidak perlu membeli makanan dan minuman dari uangnya sendiri.

Penulis melakukan wawancara terhadap pemilik perusahaan dan beberapa pekerja perusahaan UD. Lancar Jaya untuk mengetahui sistem pembayaran upah yang dilakukan perusahaan ini kepada pekerjanya. Hasil wawancara terhadap

pemilik perusahaan yaitu upah yang diberikan kepada pekerja berdasarkan sistem hitungan yang umum ada di perusahaan-perusahaan logam di sekitar lingkungan perindustrian Batur, yaitu dengan upah harian yang kemudian diberikan kepada pekerjanya setiap seminggu sekali setelah kegiatan bekerja di perusahaan selesai. Selain upah pokok harian, UD. Lancar Jaya juga memberikan upah lembur kepada pekerjanya jika ada kegiatan kerja lembur yang dibutuhkan atau diperlukan. Biasanya kerja lembur dilakukan apabila perusahaan mendapatkan pesanan cor logam yang harus segera dirampungkan dengan waktu singkat atau perusahaan mendapatkan pesanan produk cor logam yang lumayan banyak jumlahnya.

Tenaga kerja di Perusahaan UD. Lancar Jaya dibagi menjadi 4 (empat) macam, yaitu:

a. Buruh Harian Lepas

Yaitu tenaga kerja yang tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam suatu bidang pengecoran logam tertentu. Pada UD. Lancar Jaya, terdapat 2 buruh harian lepas yang diberi upah sebesar Rp 35.000,- (Tiga Puluh Lima Ribu Rupiah) per harinya.

b. Tenaga Cetak Press

Tenaga cetak press adalah tenaga kerja yang bekerja dalam bidang pengepresan cetakan cor logam atau pembuatan cetakan sesuai pesanan yang selanjutnya akan di cor dengan logam cair yang sudah di oven. Terdapat 2 (dua) tenaga cetak press di perusahaan ini yang digaji masing-masing Rp 60.000,- (Enam Puluh Ribu Rupiah) per harinya.

c. Tenaga Dapur Oven Pengecoran

Tenaga dapur oven ialah pekerja yang bekerja jika perusahaan membutuhkan untuk melakukan pengecoran logam di dapur oven, di UD. Lancar Jaya jumlahnya tidak menentu dan biasanya diberi upah Rp 50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah) per harinya.

d. Bidang Pemasaran

Pekerja yang melakukan pemasaran produk perusahaan dibutuhkan ketika perusahaan akan memasarkan/megirimkan produk dari perusahaan ke konsumen. Setiap pengiriman, UD. Lancar Jaya biasanya membutuhkan 2 (orang) pekerja, yaitu satu sebagai sopir dan satunya lagi sebagai kondektur atau kenek yang menemani sopir. Sopir dan kondektur di perusahaan ini diberikan upah sebesar produk apa yang dipasarkan sesuai dengan kebijakan pemilik perusahaan.

Selain gaji pokok, jika perusahaan memberikan jam kerja tambahan/ jam kerja lembur maka perusahaan juga akan memberikan upah kerja lembur kepada pekerjanya. Upah kerja di UD. Lancar Jaya sendiri memiliki aturan tertentu sesuai kebijakan pemilik perusahaan. Upah kerja lembur di perusahaan ini dihitung menurut per-jam kerja lembur tambahan yang dilakukan oleh pekerja. Acuan gaji lembur per-jam yang ada di perusahaan ini jika bekerja lembur selama 4 jam, maka mendapat upah kerja lembur setengah (50%) dari upah kerja pokok selama satu hari, dan hal tersebut berlaku kelipatannya. Pemberian upah kerja pokok dan upah kerja lembur di perusahaan ini ditambah dengan jaminan keselamatan kerja oleh perusahaan.

Hasil wawancara penulis secara acak atau *random sampling* terhadap beberapa pekerja mengenai sistem pengupahan di UD. Lancar Jaya adalah dari satu pekerja yang bekerja pada sebagai buruh harian lepas dan masih belum berkeluarga, pekerja tersebut sudah cukup puas atas upah pokok maupun upah kerja lembur yang didapat selama bekerja di perusahaan ini, gaji yang didapat dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan hasil wawancara terhadap pekerja pada bagian Teras Cetak Press, pekerja tersebut juga sudah merasa cukup untuk upah kerja pokok, namun untuk upah kerja lembur masih mengeluhkan yang sekedarnya karena pekerja tersebut masih mengeluhkan untuk kerja lembur di perusahaan ini berat dan upah kerja lembur yang didapat masih kurang sesuai dengan waktu lembur yang terkadang lama dan sampai larut malam. Sehingga ia merasa waktu untuk keluarga yang berkurang dan upah kerja lembur masih kurang sesuai dengan cara kerja yang berat ditambah beban yang ditanggung untuk keluarga karena ia sudah berkeluarga dan memiliki anak-anak. Seperti pada perusahaan lainnya, para pekerja yang masih mengeluhkan mengenai upah kerja tetap bekerja di perusahaan yang sama dikarenakan beban ekonomi dan susah nya mencari lahan bekerja untuk pekerjaan yang sesuai masih kurang.

Karena jika mengacu pada peraturan penghitungan pemberian upah lembur yang didasarkan pada Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 upah gaji lembur yang diterima tenaga kerja UD. Lancar Jaya masih kurang, karena gaji pokok yang diterima tenaga kerja juga berbeda sesuai dengan divisi bekerja masing-masing tenaga kerja. Dan hal tersebut mempengaruhi untuk pemberian upah gaji lembur yang nantinya masih kurang sesuai dengan peraturan pemerintah.

3) CV. Adhi Mulya

Persekutuan Komanditer atau CV Adhi Mulya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Pengecoran dan Pengolahan Logam, yang lebih mengarah pada pembuatan pipa logam, aksesoris perlimbahan, manhole atau tutup gorong-gorong, dan menerima sesuai pesanan dari konsumen. Perusahaan ini bertempat di Jl. Masjid Besar Batur Barat RT 02/ RW 04, Tegalorejo, Ceper, Klaten, Jawa Tengah. Perusahaan ini memiliki 30 (tiga puluh) pekerja tetap. Waktu kerja bekerja di CV. Adhi Mulya yaitu 7 jam/harinya, yaitu dari 08.00 hingga jam 16.00 WIB dengan disertai jam istirahat selama satu jam untuk makan siang dan ibadah sholat dzuhur pada jam 12.00 hingga jam 13.00 WIB.

Penulis melakukan wawancara terhadap Pemilik/Owner dari perusahaan CV. Adhi Mulya untuk mengetahui sistem pengupahan yang dilakukan di perusahaan ini. Hasil dari wawancara tersebut ialah pemberian upah kepada tenaga kerja, perusahaan ini mengacu pada sistem pemberian upah yang sudah umum ada di lingkungan atau daerah Perusahaan Logam di daerah Batur. Pemberian upah kepada tenaga kerja yaitu dengan sistem upah harian yang dibayarkan tiap mingguan atau setiap hari sabtu setelah kegiatan perindustrian di perusahaan ini selesai. Pemberian upah tersebut berdasarkan:

- a. Masa Kerja Tenaga Kerja di Perusahaan.
- b. Tingkat keahlian.
- c. Besarnya suatu produk yang dibuat dan dikerjakan oleh pekerja.

Dalam tingkat keahlian dan penguasaan bidang pekerja sendiri dibagi dari beberapa tingkatan, antara lain:

- a) Buruh harian lepas, ialah pekerja yang kurang atau tidak memiliki keahlian dan keterampilan khusus dalam Industri pengecoran logam, dalam perusahaan ini tenaga buruh harian lepas mendapatkan gaji Rp 30.000,- (Tiga Puluh Ribu Rupiah) per harinya.
- b) Keahlian/Profesi, adalah tenaga kerja yang menguasai tingkat keahlian tertentu dalam Industri Pengecoran Logam. Dalam tingkat keahlian/profesi sendiri dibagi beberapa macam, yaitu:
1. Bagian Stasiun Gerinda/Hanslep duduk, mendapatkan upah Rp 32.500,- hingga Rp 35.000,- (Tiga Puluh Dua Lima Ratus Ribu Rupiah hingga Tiga Puluh Lima Ribu Rupiah) per harinya.
 2. Pengeburan (Bor) dengan *Fanbelt*/Streng, ialah mengebor bagian-bagian yang dibutuhkan pada logam atau alumunium, mendapat gaji sebesar Rp 40.000,- (EMpat Puluh Ribu Rupiah) per hari.
 3. *Mailing* dan Bur Gigi untuk mur baut pada hasil cor logam atau alumunium, mendapatkan gaji Rp 50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah) per hari.
 4. Tukang Pres atau Pembuatan cetakan untuk nantinya di cor dan menghasilkan bahan mentah logam/alumunium, pemberian upah terhadap tenaga kerja ini berdasar hitungan cetakan yang dibuat dan berhasil jadi produk secara utuh setelah di cor logam. Jadi lebih banyak cetakan yang berhasil menjadi produk cor logam, maka upah yang didapat maka juga akan semakin besar/tinggi. Berbeda dengan pekerja pada bagian lain dimana upah yang dibayarkan setiap

seminggu sekali, tenaga kerja pres akan mendapatkan upah setelah produk yang dicor selesai dan menjadi barang jadi dan utuh untuk siap dipasarkan.

5. Operator Mesin Bubut (Pembuatan Drat), mendapatkan upah Rp 70.000,- (Tujuh Puluh Ribu Rupiah) per hari.

CV. Adhi Mulya memiliki hari kerja pokok dan jam kerja lembur tambahan. Jam kerja lembur dilakukan sesuai kebijakan pemilik perusahaan ketika perusahaan mendapatkan pesanan yang banyak dan harus dikerjakan dengan cepat sesuai permintaan konsumen. Tambahan jam kerja lembur dilakukan sesuai kebijakan pemilik perusahaan, waktunya bisa selama 2 jam atau lebih dari selesainya jam kerja pokok.

Pemberian upah lembur pada perusahaan ini memiliki pengaturan perusahaan sendiri yaitu dihitung perjam dari mulainya kerja lembur. Tiap jamnya memiliki hitungan upah sendiri dan berlaku kelipatannya, upah kerja lembur yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan pada pekerjaan lembur apa, produk apa yang dikerjakan oleh pekerja dan seberat apakah pekerjaan tersebut yang dikerjakan oleh tenaga kerja. Jadi upah kerja lembur tiap pekerja tidak menentu dan memiliki nominal yang berbeda-beda. Jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan juga akan menjamin keselamatan pekerjanya.

Untuk melengkapi data penulis melakukan wawancara terhadap beberapa pekerja CV. Adhi Mulya. Penulis telah melakukan wawancara secara *random sampling* terhadap 4 (empat) orang pekerja, diantaranya terdapat 2 (dua) orang pekerja yang telah berkeluarga dan 2 (dua) orang belum berkeluarga. Hasil dari

wawancara tersebut adalah 1 (satu) orang yang telah menikah yang bekerja di bagian pengeburan dengan upah pokok Rp 40.000,- dan upah lembur yang tak menentu merasa kekurangan penghasilan, karena kebutuhan hidup anak dan istri. Sedangkan untuk seorang yang telah menikah yang bekerja sebagai operator mesin bubut upah dari perusahaan dirasa cukup untuk kehidupan sehari-hari dengan istri dan anak-anaknya. Tetapi masih merasa keberatan atas pekerjaan berat yang membebani dan ingin upah segera dinaikkan.

Hasil wawancara dari 2 (dua) orang yang belum menikah, untuk pekerja tukang pres atau pembuatan cetakan sebelum di cor logam hingga berhasil menjadi barang cor logam, upah pokok maupun lembur dari perusahaan masih dikeluhkan dan dirasa kurang dikarenakan beratnya beban pekerjaan yang ditanggung dan jika ada cetakan yang tidak berhasil atau gagal ketika di cor, maka pekerja akan rugi tenaga dan rugi waktu karena perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada produk cor logam yang rusak tersebut. Untuk pekerja yang bekerja pada bagian alat gerinda duduk upah pokok dan lembur dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-harinya karena pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan keahlian.

Dari hasil wawancara terhadap beberapa tenaga kerja CV Adhi Mulya, beberapa tenaga kerja tersebut merasa masih mengalami kekurangan dalam pemberian upah pokok maupun upah kerja lembur, karena mereka merasa upah yang didapat kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang dirasa berat dan beban ekonomi, khususnya untuk tenaga kerja yang sudah berkeluarga.

Dengan pemberian upah lembur dimana tiap perusahaan memiliki peraturan masing-masing untuk pengupahan kepada pekerjanya. Sedangkan di dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 telah dijelaskan sistem pemberian upah lembur kepada pekerja yang mendapatkan kerja lembur. Dari hasil penelitian ini, fakta dilapangan masih belum sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Peran Pemerintah dalam Penegakan Peraturan Perundangan dalam Perlindungan Pekerja atas Upah Kerja Lembur

Pemenuhan hak upah untuk tenaga kerja merupakan suatu tujuan dari Negara Indonesia guna terpenuhinya hak asasi sebagai manusia yang layak dan bahagia. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

- (1) “Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.
- (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Sedangkan dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam bentuk lain yang dimaksudkan adalah upah yang bukan berupa uang, melainkan suatu pemberian yang telah disepakati bersama antara pelaku usaha dan pekerja. Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Informasi Pekerja Kabupaten Klaten, pada kesempatan ini menggalinya dari UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja

makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- penduduk dan tenaga kerja;
- kesempatan kerja;
- pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- produktivitas tenaga kerja;
- hubungan industrial;
- kondisi lingkungan kerja;
- pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan dari UU Nomor 13 Tahun 2003 pemerintah berkewajiban untuk memberikan:

- a. Pelatihan Kerja
- b. Penempatan Tenaga Kerja
- c. Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Menanggulangi Pekerja Anak Di Luar Hubungan Kerja
- e. Menetapkan Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja
- f. Memfasilitasi Usaha-Usaha Produktif Kerja
- g. Menetapkan Kebijakan Dan Memberikan Pelayanan
- h. Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial
- i. Mensahkan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama
- j. Melakukan Pengawasan Dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan
- k. Menerima Pemberitahuan Mogok Kerja
- l. Memediasi Perundingan Dalam Mogok Kerja
- m. Mengantisipasi Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja
- n. Melakuakan Pembinaan

Pemerintahan Kabupaten Klaten telah melakukan sosialisasi mengenai Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah yang mengatur terhadap Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial kepada Tenaga Kerja. Sosialisasi tersebut dilaksanakan sesuai dengan jadwal Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Klaten yaitu sekali dalam setahun. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:⁷⁰

- 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.

Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

⁷⁰ <http://www.spsitasik.org/2014/05/peran-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html>, diakses pada tanggal 18 April 2017

- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/ Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/ Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/ Walikota. Semua ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud, diatur dengan Keputusan Presiden.

Menurut Asfan Harahap⁷¹ “di Kabupaten Klaten menetapkan upah minimum regional (UMR) sebesar Rp 1.528.500,- (Satu Juta Lima Ratus Dua Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Rupiah) dengan melihat regional daerah Kabupaten Klaten. Dari bentuk geografis dan sumber daya yang terdapat di Klaten, pemerintah lebih memfokuskan pada pengembangan sektor pertanian atau Agropolitan.”

⁷¹ Seksi Hubungan Industrial dan Ketenegakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten, wawancara dilakukan pada tanggal 23 Maret 2017

Dengan jumlah UMR yang telah ditentukan oleh pemerintah Kabupaten Klaten juga mempengaruhi upah minimum yang didapat oleh karyawan di perusahaan yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Penulis, upah beberapa karyawan pada perusahaan tempat Penulis melakukan penelitian masih dibawah dari UMR, sehingga masih belum terpenuhinya hak para karyawan.

Dalam hal ini pemerintah seharusnya lebih berperan untuk melindungi dan menjamin kesejahteraan masyarakat terutama karyawan dengan melakukan tugas dan wewenang yang telah diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Untuk memenuhi upah minimum para pekerja, pemerintah seharusnya tetap melakukan pengawasan terhadap kegiatan industrial yang sedang berlaku/sedang berjalan pada perusahaan-perusahaan di wilayah Kabupaten Klaten.

Didalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 telah dijelaskan bahwa:⁷²

- 1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- 2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.

Hak Asasi Manusia (HAM) telah memberikan perlindungan untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, di mana dinyatakan bahwa:⁷³

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

⁷² Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945

⁷³ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menerangkan bahwa:⁷⁴

- 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 banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sudah sangat jelas, bahwa Negara telah melindungi hak masyarakat, terutama pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak agar tercapainya kehidupan yang sejahtera. Dalam hal ini pemerintah tidak bisa melepaskan tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak masyarakat demi mencapai tujuan dari Negara yang sejahtera. Para pekerja yang terdapat didalam perusahaan- perusahaan yang merupakan objek penelitian ini juga harus tetap dilindungi hukum dan terpenuhi hak-haknya. Seperti hak untuk mendapatkan waktu kerja pokok maupun waktu kerja tambahan atau lembur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh

⁷⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pemerintah agar tercapainya kehidupan yang layak dan sejahtera. Pemerintah Kabupaten Klaten yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah tingkat I tetap tunduk terhadap Undang-Undang yang berlaku.

Sebagian dari pekerja dari perusahaan-perusahaan tersebut masih merasa kurang terhadap upah kerja lembur yang diterima, karena kurang sesuai dengan pekerjaan yang berat dan terkadang memakan waktu atau jam yang lama, didalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan, batasan maksimal waktu kerja lembur selama satu hari 3 (tiga) jam, dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu. Pada perusahaan yang telah diteliti jumlah waktu kerja lembur terkadang melewati batas waktu maksimal yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Hal ini disebabkan oleh beban kerja dengan sistem pekerjaan yang memiliki target waktu tertentu. Begitu pula pada pemberian upah atau gaji lembur kepada para tenaga kerja, sebagian perusahaan di Kabupaten Klaten masih memiliki aturan sendiri yang tidak sesuai dengan Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Atas terjadinya beberapa peristiwa tersebut, selama ini pemerintah Kabupaten Klaten hanya melakukan sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan yang terdapat di Kabupaten Klaten tanpa ada pengawasan rutin atau tindak lanjut didalam penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Pemerintah masih belum melakukan penindakan yang tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan beberapa perusahaan di Kabupaten Klaten terhadap para tenaga kerjanya, dari data yang didapat Penulis pemerintah hanya melakukan tindakan peneguran terhadap perusahaan yang masih belum memenuhi hak-hak para tenaga kerjanya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa pembagian upah lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja belum sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, karena praktek pemberian upah lembur dari perusahaan masing-masing memiliki sistem pembayaran upah lembur, namun masih tidak didasari dengan aturan yang telah tercantum didalam UU Ketenagakerjaan. Dengan waktu kerja lembur dari perusahaan yang melebihi batas waktu maksimal kerja lembur, hal tersebut juga tidak sesuai dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004. Dengan pemberian upah kerja lembur yang dirasa masih rendah dan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, ditambah waktu kerja lembur dari perusahaan yang melebihi batas waktu lembur yang tercantum dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 yaitu maksimal 3 jam dalam 1 hari, 14 jam dalam 1 minggu, maka dalam hal ini perusahaan masih belum memenuhi hak upah lembur serta melebihi aturan waktu lembur untuk para pekerja.
2. Bahwa pemerintah belum mampu menjalankan tugas dan wewenangnya untuk menegakkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal melindungi hak-hak pekerja. Karena tindakan nyata dari pemerintah hanyalah bersifat pasif, masih kurangnya pengawasan/monitoring yang dilakukan pemerintah kepada perusahaan-perusahaan yang berada di Kabupaten Klaten. Hal ini dikarenakan, selama ini pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan hanya melakukan sosialisasi-sosialisai yang

berkaitan dengan ketenagakerjaan baik untuk pemilik perusahaan-perusahaan dan para tenaga kerja, dan sosialisasi ini hanya dilakukan satu kali dalam satu tahun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, Penulis memberikan saran berupa;

1. Didalam pemberian upah kerja lembur terhadap pekerjaan yang berat yaitu Industri Pengecoran Logam, seharusnya perusahaan harus mempertimbangkan kondisi dan keadaan sosial para pekerja dan juga seharusnya menggunakan aturan-aturan yang berlaku sebagai dasar didalam penyelenggaraan suatu produksi agar terpenuhinya hak untuk para pekerja. Karena bagaimanapun produktifitas suatu perusahaan akan tergantung kepada para pekerja di perusahaan tersebut. Para pekerja semestinya juga mendapatkan perhatian dari pemerintah dalam hal sosialisasi maupun pembekalan agar para pekerja juga memahami bagaimana perlindungan hukum terhadap mereka sebagai tenaga kerja.
2. Pemerintah dalam hal melakukan tugas dan wewenangnya sebagai pelayan dan sekaligus pelindung bagi masyarakat harus mampu berperan aktif didalam melindungi dan menegakkan aturan ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tujuan utama dari negara untuk mensejahterakan masyarakatnya dan berlaku adil. Seharusnya pemerintah melakukan sosialisasi tentang ketenagakerjaan secara rutin dan bersifat jangka panjang agar masyarakat lebih memahami aturan-aturan yang berlaku dan ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain sosialisasi,

pemerintah juga harus membuat suatu program yang mampu membuat integrasi antara pemerintah, perusahaan dan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku:

- A. Masyur Effendi, *Dimensi/Dinamika Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994
- A. Masyhur Effendy, & Taufani Sukmana Evandri, *HAM dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Abdul Muim Salim, “*Al-Huquq al-Insan al-Asasiyah fi al-Quran al-Karim*”, dalam Azhar Arsyad, *et. al. (ed.) Islam & Global Peace*, Madyan Press, Yogyakarta, 2002
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *ASAS – ASAS Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Andrey Sujatmiko, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015
- Buku Panduan Profesi Pengawasan Ketenagakerjaan*, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 2007
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986
- H. Muladi, *Hak Asasi Manusia Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Refika Aditama, Bandung, 2005

H. Zainal Abidin Ahmad, *Dasar-dasar Ekonomi Islam*, Bulan Bintang, Jakarta, 1979

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007

Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Hak Sosial dan Budaya*, RajaGrafindo, Jakarta, 2008

Manfred Nowak, *Introducing to The International Human Rights Regime*, Martinus Publisher, Leiden, 2003

Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Buku Litera, Yogyakarta, 2014

R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013

Rhona K. M. Smith, dkk. *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hukum dan HAM Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII), Yogyakarta, 2008

Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995

2. Peraturan Perundang-Undangan:

Butir Pancasila Sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia

Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004

3. Putusan/Resolusi Organisasi Internasional/Konvensi Internasional

Putusan Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang

Ditetapkan oleh Resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI), 16 Desember 1966

4. Internet

Adzikra Ibrahim, <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja-dan-kesempatan-kerja/>, diakses pada tanggal 12 Pebruari 2017

Andika dhamarjati,
http://www.kompasiana.com/andikadhamarjati98/pekerjaan-dan-penghidupan-yang-layak-bagi-masyarakat-indonesia_54f5dd9ca33311444f8b478b, diakses pada tanggal 6 Desember 2016

Bang Fuji, <http://www.trigonalmedia.com/2015/06/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 22 November 2016

Dina Arifia,
https://www.academia.edu/6122260/Tata_Guna_Lahan_Kabupaten_Klaten_tahun_2013?auto=download, diakses pada tanggal 4 Juni 2017

Fuad Hamzah Baraba, <https://muslim.or.id/22973-bayarkan-gaji-pegawaimu-sebelum-keringatnya-kering.html>, diakses pada tanggal 10 Agustus 2017

Harry Tyajaya, <http://harrytyajaya.blogspot.co.id/2011/05/pengertian-tenagakerja.html>, diakses pada tanggal 12 Pebruari 2017

https://www.academia.edu/6122260/Tata_Guna_Lahan_Kabupaten_Klaten_tahun_2013?auto=download, diakses pada tanggal 4 Juni 2017

<http://dvdpelatihandsdm.com/delapan-hak-dasar-pekerja-yang-wajib-anda-ketahui-sebagai-pekerja-kantoran/>, diakses pada tanggal 17 Juli 2017

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur>, diakses pada tanggal 7 Maret 2017

<http://www.kemendagri.go.id/pages/profil-daerah/kabupaten/id/33/name/jawa-tengah/detail/3310/klaten>, diakses pada tanggal 4 Juni 2017

<http://klatenkab.go.id/geografi-dan-topografi-kabupaten-klaten/>, diakses pada tanggal 4 Juni 2017

<http://www.spsitasik.org/2014/05/peran-pemerintah-dalam-kenagakerjaan.html>, diakses pada tanggal 18 April 2017

Sugi Arto, <http://artonang.blogspot.co.id/2015/01/jam-lembur-overtime.html>, diakses pada tanggal 16 Oktober 2016



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

Jl. Pemuda No.319, KLATEN Telp. 0272 321055

Kp. 57413 – Jawa Tengah

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NURUDIN YUNUS

NIM : 13410391

Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian (wawancara) dengan Judul PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR KERJA YANG LAYAK (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten) pada tanggal 23 Maret 2017 di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

Demikian atas terlaksananya, kami ucapkan terima kasih dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klaten, 3 April 2017

Seksi Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan

Mediator H.I



ASFAN HARAHAAP, S.Sos

NIP. 19710921 199803 1005

A. Daftar Pertanyaan yang Ditujukan Kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten;

1. Apakah ada peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja dan upah?
2. Bagaimana sistem pemberian upah pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Klaten?
3. Berapakah upah minimum regional (UMR) di Kabupaten Klaten?
4. Apakah ada rumus untuk menghitung sistem pemberian upah lembur di Kabupaten Klaten?
5. Bagaimana peran pemerintah Kabupaten Klaten dalam penegakan peraturan perundang-undangan dalam perlindungan hak atas upah lembur tenaga kerja di Kabupaten Klaten?

B. Daftar Pertanyaan yang Ditujukan Kepada Tenaga Kerja;

1. Siapakah nama lengkap anda?
2. Berapakah usia anda?
3. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?
4. Selama anda bekerja di perusahaan ini, kesan apa yang anda miliki terhadap perusahaan ini?
5. Bagaimana sistem pembayaran upah kepada tenaga kerja di perusahaan anda bekerja ini?
6. Bagaimana sistem waktu kerja dan waktu kerja lembur di perusahaan anda bekerja ini?
7. Bagaimana pemberian upah pokok maupun upah lembur di perusahaan ini?

8. Apakah upah yang anda dapatkan selama bekerja di perusahaan ini sudah dapat mencukupi kebutuhan anda dan keluarga?
9. Apakah perusahaan ini memberikan bonus upah dan upah tunjangan hari raya (THR)?

C. Daftar Pertanyaan yang Ditujukan Pemilik/Owner/Manajer Perusahaan;

1. Berapa jam lama perusahaan anda beroperasi setiap harinya?
2. Dalam satu minggu, berapa hari perusahaan anda beroperasi?
3. Bagaimana sistem pemberian upah, baik upah pokok maupun upah lembur di perusahaan anda?