

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan adalah salah satu kebutuhan yang sangat diperlukan manusia untuk kelangsungan hidupnya. Setiap orang berhak menentukan pekerjaan sesuai bidang yang diminatinya. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa: “Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Yang artinya setiap orang berhak memperoleh pekerjaan yang layak untuk kesejahteraan diri sendiri dan keluarganya.

Seseorang dapat bekerja pada orang lain ataupun membuka usaha sendiri (wirausaha), seseorang yang memutuskan untuk bekerja pada orang lain sebagai tenaga kerja dalam hal ini masuk pada ruang lingkup ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Dalam hubungan kerja, timbulah hak dan kewajiban dari masing-masing pihak di mana hak dan kewajiban ini harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, dalam hubungan kerja inilah terjadi suatu perjanjian antara perusahaan dengan pekerja/buruh, salah satunya adalah perjanjian mengenai upah, di mana pekerja/buruh mendapatkan imbalan upah atas

¹ Undang-Undang Dasar 1945

pekerjaanya dan perusahaan berkewajiban memberikan upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan pekerja/buruh.

Pada dasarnya ketentuan mengenai upah kerja lembur telah diatur dalam undang-undang, yakni:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan yang terbaru Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Memperoleh upah merupakan hak bagi setiap pekerja sebagai bentuk penghargaan bagi pekerja yang dilaksanakan oleh pekerja, Pemerintah juga memberikan perlindungan upah lembur bagi pekerja dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 39 menyatakan bahwa: “Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”²

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT. Telkom yang didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. PT. Telkom Akses berpusat di Jakarta yang memiliki banyak cabang termasuk di Kota Pontianak, tepatnya berada di Jalan Teuku Umar No. 2, Darat Sekip, Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.

PT. Telkom Akses bergerak di bidang penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Dalam pekerjaan ini PT. Telkom Akses, khususnya pada Teknisi Lapangan (*sector Maintenance Assurance*) mempekerjakan pekerja selama 7 jam perhari, yang mana jika bekerja melebihi waktu jam normal, pekerja wajib mendapatkan upah kerja lembur sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Tetapi faktanya pekerja mengaku tidak mendapatkan upah lembur serta waktu lembur yang melebihi ketentuan.

Pekerja di PT. Telkom Akses Pontianak menggunakan sistem kontrak dengan waktu 1 (satu) hingga 2 (dua) tahun, yang disebut dengan pekerja kontrak. Pekerja kontrak adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk perjanjian tertentu, yang mana telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai pemberian upah kerja lembur bagi pekerja di PT. Telkom Akses Pontianak. Kerja jam lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas dasar perintah atasan melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja. Ketika pekerja mendapatkan waktu lembur atau waktu kerja tambahan atau kerja yang melebihi jam kerja, dalam suatu perusahaan hendaknya para pekerja mendapatkan tambahan upah lembur yang berhak diterima oleh pekerja/buruh atas pekerjaannya. Sebelum melaksanakan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari perusahaan dan persetujuan dari pekerja itu sendiri.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“KEWAJIBAN HUKUM PERUSAHAAN KEPADA PEKERJA DALAM PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR DI PT. TELKOM AKSES PONTIANAK”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam

penelitian ini adalah: **“Apakah PT. Telkom Akses Telah Melaksanakan Kewajiban Dalam Pemberian Upah Kerja Lembur Kepada Pekerja?”**

C. Tujuan Penelitian

Ada pun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pemberian upah kerja lembur di PT. Telkom Akses Pontianak.
2. Untuk mengungkapkan faktor penyebab PT. Telkom Akses Pontianak tidak melaksanakan ketentuan upah lembur.
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum bagi PT. Telkom Akses Pontianak yang tidak melakukan pemberian upah kerja lembur kepada pekerja.
4. Untuk mengungkapkan upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja terhadap PT. Telkom Akses Pontianak yang tidak melaksanakan ketentuan pemberian upah kerja lembur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya di bidang Hukum Keperdataan mengenai pemberian upah kerja lembur.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan sebagai referensi atau acuan bagi pembaca serta dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai upah kerja lembur

E. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Dalam menjalankan pekerjaan tentunya perusahaan memerlukan pekerja untuk membantu kelancaran pekerjaan yang mana pekerja/buruh tersebut tidak perlu memiliki keterampilan khusus. Walaupun begitu pihak perusahaan tidak boleh sewenang-wenang dalam memberikan perintah, seperti mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan dan tidak mendapatkan upah lembur.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan

pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 ayat (2) memberikan Pengertian Pekerja/buruh yaitu: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Kemudian yang dimaksud dengan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja yang terikat dalam hubungan kerja adalah setiap orang yang bekerja berdasarkan atas suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun secara lisan pada suatu badan atau perorangan dengan menerima imbalan yaitu upah.⁴

Jenis hubungan kerja dibagi menjadi dua sebagai berikut:

- a. Tetap dengan masa percobaan

³ Undang-Undang No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁴ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), h. 46

b. Tidak tetap, terdiri atas

- Harian lepas
- Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pemborongan.⁵

Pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan, jika Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Kemudian Pada Pasal 8 ayat (1) menyebutkan: “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

Pengertian perjanjian kerja menurut Lalu Husni adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶

⁵ Whimbo Pitiyo, 2010, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Transmedia Pustaka, hal. 8

⁶ Lalu Husni, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, h.46

Pengertian dari Upah menurut Prof. Imam Soepomo, S.H adalah “Upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh selama ia melakukan pekerjaan.”⁷

Pelaksanaan waktu kerja lembur dan upah lembur harus dipenuhi persetujuan masing-masing dari pekerja yang bersangkutan. Dimana dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan:

- (1). Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.
- (2). Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.
- (3). Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

Yang artinya setiap Pengusaha/Perusahaan yang ingin mempekerjakan waktu kerja lembur bagi Pekerja/Buruh harus membuat perintah secara tertulis maupun melalui media digital. Waktu

⁷ Imam Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, h.130

Kerja Lembur adalah 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.

Waktu Kerja Lembur hanya maksimum 4 (empat) jam/hari dan 18 (delapan belas) jam perminggu. Kemudian Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.⁸

2. Kerangka Konsep

Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada pekerja/buruh sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja/buruh berada pada pihak bawahan.

Pengusaha/Perusahaan yang mempekerjakan pekerja harus sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta sesuai dengan perjanjian kerja, jika pekerja bekerja melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.

Pemberian upah lembur merupakan kewajiban yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada pihak pekerja atas bentuk balas jasa terhadap pekerja yang telah melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

yang telah ditentukan. Upah lembur diberikan kepada pekerja sesuai dengan lamanya waktu kerja/lembur yang pekerja lakukan.

Upah lembur diberikan kepada pekerja sesuai dengan lamanya waktu kerja lembur yang pekerja lakukan dan lamanya kerja lembur maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu.

Kewajiban perusahaan kepada pekerja salah satunya memberikan upah lembur kepada pekerja atas apa yang telah dikerjakan diluar jam kerja normal. Sedangkan kewajiban pekerja/buruh ialah melakukan pekerjaan, melaksanakan perintah perusahaan, dan membayar ganti rugi yang kerugian timbul karenanya.

F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, dirumuskan suatu hipotesis yang masih perlu dibuktikan kembali kebenarannya. Adapun hipotesis tersebut adalah:

“Bahwa PT. Telkom Akses Pontianak Belum Melaksanakan Kewajiban Dalam Pemberian Upah Kerja Lembur Sesuai Dengan Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku.”

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan.

Menurut Peter Mahmud, bahwa: “Penelitian hukum adalah suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang sedang dihadapi.”⁹

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris yaitu meneliti dan menganalisis keadaan subjek dan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya.

Penelitian hukum empiris atau yang dengan istilah lain bisa disebut dengan penelitian lapangan. Penelitian ini juga sering disebut sebagai penelitian bekerjanya perilaku masyarakat yang dikaji adalah perilaku yang timbul akibat interaksi dengan sistem norma yang ada.¹⁰

2. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif , dimana peneliti melakukan penelitian dengan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala dalam masyarakat sesuai fakta yang ada di lapangan pada saat penelitian ini dilaksanakan serta hipotesis dapat digunakan sebagai pegangan dalam melangkah lebih jauh dalam penelitian seterusnya.

3. Sumber Data/Bahan Hukum

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2009, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h.35

¹⁰ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, Metode Hukum Penelitian Normatif dan Empiris Prenadamedia Group, hal. 152

Penelitian kepustakaan yang digunakan oleh penulis adalah dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal-jurnal ilmiah, tulisan-tulisan para sarjana, serta ketentuan undang-undang yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara turun ke lapangan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data serta mengamati permasalahan dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Komunikasi Langsung, yaitu dengan mengadakan hubungan langsung dengan sumber data melalui wawancara. Yakni Manager Assurance & Maintenance PT. Telkom Akses Pontianak dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.¹¹

b. Teknik Komunikasi Tidak Langsung, yaitu dengan mengadakan kontak secara tidak langsung dengan sumber data melalui penyebaran angket (kuesioner). Yakni penyebaran angket dengan pekerja PT. Telkom Akses Pontianak.

¹¹ Burhan Ashofa, 2010, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta, h.95

5. Teknik Penentuan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dan objek penelitian. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, populasi adalah seluruh objek atau seluruh individual atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang diteliti.¹²

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

1. Manager Assurance & Maintenance PT. Telkom Akses Pontianak
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
3. Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak sebanyak 150 orang (kurun waktu penelitian dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Maret 2022).

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling yang mana sampel diambil secara acak, semua anggota populasi berhak menjadi sampel. Namun untuk mempermudah dan memperlancar penelitian, maka ditetapkan jumlah sampel sebagai berikut:

1. Manager Assurance & Maintenance PT. Telkom Akses Pontianak

¹² Ronny Hanitijo Soemitro, 1985. Metode Penelitian Hukum dan Jurimentri, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 44

2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
3. Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak sebanyak 21 pekerja dari total populasi penelitian, sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 14% dari 100%.

6. Analisis Data

Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Dalam hal ini data yang dikumpulkan adalah data naturalistik yang terdiri atas kata-kata yang tidak diolah menjadi angka-angka, data sukar diukur dengan angka, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam struktur klasifikasi.

BAB II

KETENTUAN HUKUM TENTANG PEMBERIAN UPAH LEMBUR

A. Pengertian dan Dasar Hukum Upah Lembur

Upah adalah unsur yang sangat penting bagi pekerja, bisa dibilang tujuan utama pekerja bekerja itu untuk mendapatkan upah, agar pekerja dapat memenuhi kebutuhannya dan keluarganya, upah merupakan hal yang penting karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja.

Sebagai bagian dari perjanjian kerja, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar : a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Kemudian, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah¹³

- a. Adanya Unsur Pekerjaan

Adanya suatu perjanjian kerja harus ada unsur pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian

- b. Adanya Unsur Perintah

Perintah dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha adalah bahwa pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dijanjikan.

- c. Adanya Upah

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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

¹³ Andrian Sutedi, 2022, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, h. 45

¹⁴ Koesparmono dan Armansyah, 2016, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta, h. 71

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain.¹⁵

Bagi perusahaan upah merupakan biaya yang dikeluarkan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja. Sedangkan bagi pekerja, upah adalah sebuah pendapatan yang harus didapatkan agar mencapai tujuan untuk kehidupan yang sejahtera,

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah:

“Suatu penerimaan sebagai imbalan pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan ataupun jasa yang telah atau akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹⁶

Menurut Prof. Imam Soepomo, memberikan pengertian upah adalah pendapatan buruh yang diterima dari pihak majikan karena ia telah dipandang telah melakukan pekerjaan.¹⁷

¹⁵ Andrian Sutedi, 2009, opcit, hal 146

¹⁶ Imam Soepomo, 1983, op.cit, h. 141

¹⁷ Ibid, h. 161

Kemudian menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021, 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”.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu 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 istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah.

Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu yang akan diatur sendiri dengan keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi.¹⁸

Di dalam Pasal 39 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021, upah lembur, wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja atau pada saat istirahat mingguan atau dipekerjakan pada saat hari libur resmi sebagai

¹⁸ ibid

kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁹

Kemudian pada Pasal 1 ayat (8) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.²⁰

Dapat disimpulkan bahwa Upah lembur merupakan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mana mereka telah bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, dan paling lama jam kerja lembur yaitu 4 jam kerja dalam sehari, serta perusahaan, wajib memberikan upah kerja lembur kepada pekerja/buruh.

Perhitungan upah lembur juga sudah diatur dalam 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan:

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

1. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:

¹⁹ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

²⁰ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam, dan
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
2. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:
- a. Perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. Jam kerja pertama sampai jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
 2. Jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam;
 3. Jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam
 - b. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. Jam pertama sampai jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
 2. Jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
 3. Jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

3. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

1. Jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
2. Jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam;
3. Jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Kemudian Pasal 32 menyebutkan:

- 1) Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan.
- 2) Cara menghitung Upah sejam yaitu $\frac{1}{173}$ (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan.
- 3) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari Upah.
- 4) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur

sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah.²¹

Pasal 33 berbunyi:

- 1) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan :
 - a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- 3) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari Upah minimum maka Upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan Upah Kerja Lembur yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

B. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Pemberian Upah Lembur

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban

²¹ Undang-Undang No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

pengusaha untuk memenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pekerja.

Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja, menjadi kewajiban pengusaha untuk mengupayakan agar pekerja mendapat jaminan. Ketika melakukan pekerjaan, jaminan dimaksud yaitu adanya kepastian kelangsungan hubungan kerja, upah dan jaminan sosial serta perlindungan atas Kesehatan dan keselamatan kerja.²²

Hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum objektif kepada subjektif hukum.²³ Sedangkan kewajiban adalah suatu yang dipenuhi oleh seseorang terhadap yang lain. Hak dan Kewajiban terhadap para pihak timbul akibat hukum tertentu dari suatu perikatan. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak lain, dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi ketentuan itu.²⁴

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti (1984: 29-30) menulis: “Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap sebagai kebalikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.”²⁵

²² Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, h. 66

²³ J.B.Daliyo, dkk, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta, hal. 32

²⁴ R.Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, PT. Internasional, Jakarta, hal. 1

²⁵ Ibid, h. 68

1. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 22 menyebutkan: Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja merupakan suatu hubungan yang disebabkan karena adanya perjanjian kerja dan di dalam perjanjian kerja tersebut tertuang hak-hak dan

kewajiban-kewajiban antara pihak yang mengadakan perjanjian sesuai kesepakatan oleh kedua belah pihak.

a. Membayar Upah

Dengan demikian, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, 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 dilakukan. Termasuk juga upah kerja lembur yang harus dibayar oleh perusahaan kepada pekerja/buruh.

Kemudian dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

- Upah minimum;
- Upah kerja lembur;
- Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- Bentuk dan cara pembayaran upah
- Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan

- Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.²⁶

b. Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Surat keterangan umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman bekerjanya. Oleh karena itu, surat keterangan ini biasanya berisi:

1. Nama pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya

Jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh tersebut

Apabila seorang pekerja/buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan dan meminta surat keterangan dimaksud, pengusaha wajib memberikannya.²⁷

Selanjutnya Pada Pasal 79 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja :

1. Pengusaha Wajib Memberi:
 - a. Waktu Istirahat;dan
 - b. Cuti

²⁶ Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

²⁷ Ibid, h. 74

2. Waktu Istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. Istirahat Mingguan 1 (satu) hari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.²⁸

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan:

1. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:
 - a. Membayar Upah Lembur
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, dan;
 - c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 kilo kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
2. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.²⁹

²⁸ Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

²⁹ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Tujuan pekerja untuk bekerja ialah mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup baik itu untuk dirinya sendiri dan juga keluarganya, selama pekerja melakukan pekerjaan atau masih berlangsung hubungan kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan upah dan perlindungan keselamatan dan kesejahteraan kerja serta jaminan sosial lainnya.

Mengenai hak dan kewajiban dari pekerja menurut Sendjun H. Manulang, mengemukakan bahwa:

a. Hak dan kewajiban pekerja:

- Berhak atas upah
- Berhak atas pekerjaan
- Berhak atas perlindungan

b. Kewajiban-kewajiban pekerja

- Melakukan pekerjaan
- Mengikuti perintah atasan.³⁰

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya antara pekerja/buruh dengan perusahaan dapat menjalankan hak dan kewajiban dengan semestinya. Dimana pekerja/buruh melakukan kewajibannya untuk bekerja dan berhak untuk mendapatkan imbalan

³⁰ Sendjun H. Manulang, Opcit, Imam Soepomo, 1994, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, h. 60

berupa upah, sedangkan perusahaan berkewajiban untuk memberikan upah sebagai bentuk hak dari perusahaan dalam pekerjaan.

C. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Lembur

Akibat Hukum adalah akibat yang timbul oleh peristiwa hukum karena suatu peristiwa hukum disebabkan oleh perbuatan hukum, sedangkan suatu perbuatan hukum juga dapat melahirkan suatu hubungan hukum, maka akibat hukum juga dimaknai sebagai suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu perbuatan hukum dan hubungan hukum.³¹

Menurut Pipit Syarifin akibat hukum adalah segala akibat hukum yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.³²

Terdapat pengaturan yang mengatur mengenai upah kerja lembur dimana pekerja yang telah melaksanakan kerja lembur berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya tersebut, dalam Pasal 27 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan: “Pengusaha yang mempekerjakan

³¹ Ishaq, 2008, Dasar-Dasar Hukum, cet, I, Sinar Grafika, Jakarta, h. 86

³² Pipit Syarifin, 2009, Pengantar Ilmu Hukum, Cv. Pustaka Setia, Bandung, h. 71

pekerja/buruh melebihi waktu kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat 2, wajib membayar upah kerja lembur”.³³

Kemudian pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 39 menyatakan bahwa: “Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.³⁴

Dari penjelasan tersebut perusahaan yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu yang telah ditentukan wajib memberikan upah lembur sebagai imbalan atas pekerjaan yang melebihi waktu normal, yaitu yang telah melebihi 7 jam kerja/per hari dan 40 jam kerja dalam seminggu. Apabila perusahaan tidak melaksanakan ketentuan hukum dengan pekerja dalam pemberian upah kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka akibat hukumnya yakni dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling sedikit Rp. 100.000.000 sesuai dengan Pasal 187 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

³³ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

³⁴ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

D. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Pekerja Untuk Mendapatkan Hak-haknya dalam Pemberian Upah Lembur

Pada dasarnya perusahaan harus membayar upah kerja lembur pekerja sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang telah dilaksanakan pekerja dan memberikan upah lembur tersebut tepat waktu yang telah diperjanjikan, apabila perusahaan terlambat memberikan atau pun tidak memberikan upah lembur kepada pekerja sesuai dengan yang disepakati, maka perusahaan akan dikenai sanksi sesuai Pasal 187 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dilihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh.
 - a. Perselisihan Hak
 - b. Perselisihan Kepentingan
 - c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
2. Perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan

Dalam permasalahan ini antara PT. Telkom Akses Pontianak dengan Pekerja ialah Perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh dimana ada Perselisihan Hak.³⁵

³⁵ Abdul Rachmad Budiono, 2011, Hukum Perburuhan, PT. Indeks, Jakarta, hal. 217

Perselisihan Hak adalah perselisihan timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja Bersama, atau peraturan perusahaan.³⁶

Hubungan Industrial ini merupakan hubungan yang berkaitan antara pekerja dengan pengusaha yang biasa disebut dengan bipartite. Dalam hubungan industrial juga muncul peran pemerintah yang disebut dengan tripartite.³⁷

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjelaskan ada beberapa cara penyelesaian perselisihan, di Pasal 3 sampai Pasal 5, menyebutkan:

- Pasal 3: (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan

³⁶ Dalinama Telaumbanua, 2019, Hukum Ketenagakerjaan, Deepublish, Yogyakarta.

³⁷ Sri Haryani, 1987. Hubungan Industrial di Indonesia, UPP AMP YKPN, hal. 2

perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

- Pasal 4:
- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
 - (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
 - (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
 - (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 5: Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

1. Penyelesaian Secara Bipartit

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan ada tahap perundingan bipartite untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial.

Jika tahap ini tidak ada, maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikut tidak dapat ditempuh. Agar perundingan bipartite tidak berlarut-larut, undang-undang membatasi waktu pelaksanaan perundingan bipartite tersebut, yaitu selama 30 hari. Jika dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.

2. Penyelesaian Secara Mediasi

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Jika di dalam Lembaga mediasi tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian Bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama.

Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator membuat anjuran tertulis. Anjuran tertulis mediator ini disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada

mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis mediator, maka mediator membantu para pihak membuat perjanjian Bersama. Dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Jika perjanjian Bersama ini tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.³⁸

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

³⁸ Abdul R. Budiono, 2011, Hukum Perburuhan, PT. Indeks, Jakarta, h. 222

BAB III

PENGELOLAAN DATA

A. Analisis Data

Pada bagian ini akan dilakukan Analisa terhadap data hasil penelitian di lapangan yang selanjutnya akan dipergunakan sebagai pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian awal penelitian.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Manager Assurance & Maintenance PT. Telkom Akses Pontianak
- b. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
- c. 21 Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak

Untuk memperkuat pembuktian data dari lapangan maka saya membuat wawancara dan kuisisioner kepada sampel untuk mendapatkan jawaban, untuk mencari tahu dan menjawab hipotesis yang saya buat. Berikut merupakan beberapa hasil kuisisioner dan wawancara yang diambil dari hasil lapangan dalam bentuk tabel.

Sebagai Langkah awal penelitian ini akan dilihat dari bentuk perjanjian kerja di PT. Telkom Akses Pontianak, yaitu pada tabel 1 berikut:

TABEL 1
BENTUK PERJANJIAN KERJA PT. TELKOM AKSES PONTIANAK

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Tertulis	21	100
2.	Lisan	0	0
	n=21	21	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 1 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 21 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Bentuk Perjanjian Kerja PT. Telkom Akses Pontianak, 21 orang pekerja menjawab dengan jawaban yang sama yaitu Perjanjian Kerja secara Tertulis yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (2&3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya untuk mengetahui status pekerjaan pekerja di PT. Telkom Akses Pontianak, dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

TABEL 2
STATUS PEKERJAAN PEKERJA DI PT. TELKOM AKSES
PONTIANAK

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Tetap	0	0
2.	Kontrak	21	100
	n=21	21	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 2 dan hasil kuesioner yang penulis sebarikan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 21 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Status Pekerjaan Pekerja di PT. Telkom Akses Pontianak, 21 orang pekerja menjawab pekerja kontrak.

Berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan bahwa:

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal

5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

(2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka

dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai

kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan

ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

- (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Selanjutnya untuk mengetahui lama jam kerja perhari yang ditetapkan oleh PT. Telkom Akses Pontianak dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

TABEL 3
LAMA JAM KERJA PERHARI YANG DITETAPKAN OLEH PT.
TELKOM AKSES PONTIANAK

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	7 Jam/hari	21	100
2.	8 Jam/hari	0	0
	n=21	21	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 3 dan hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 21 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Lama Jam Kerja Perhari Yang diTetapkan Oleh PT. Telkom Akses Pontianak, 21 orang menjawab dengan jawaban yang sama yaitu 7 (tujuh) jam/hari.

Berdasarkan Pasal 21 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya untuk mengetahui PT. Telkom Akses Pontianak Menerapkan Sistem Kerja Lembur, dapat dilihat pada tabel 4, berikut:

TABEL 4
PT. TELKOM AKSES PONTIANAK MENERAPKAN SISTEM KERJA
LEMBUR

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Ada	21	100
2.	Tidak Ada	0	0
	n=21	21	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 4 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 21 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu PT. Telkom Akses Pontianak Menerapkan Sistem Lembur.

21 orang pekerja menjawab dengan jawaban yang sama yaitu PT. Telkom Akses Pontianak ada menerapkan sistem kerja lembur, tetapi

sistem kerja lembur tersebut tidak tercantum secara tertulis pada pasal-pasal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Telkom Akses Pontianak. PT. Telkom Akses Pontianak menerapkan sistem kerja lembur tersebut diberlakukan jika kelebihan order ataupun ada gangguan massal.

Selanjutnya untuk mengetahui pekerja yang bekerja lembur dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

TABEL 5
PEKERJA PT. TELKOM AKSES YANG PERNAH KERJA LEMBUR

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Pernah	16	76,20
2.	Tidak Pernah	5	23,80
	n=21	21	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 5 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 21 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Pekerja PT. Telkom Akses yang Pernah Kerja Lembur. 5 orang pekerja menjawab pertanyaan yang sama yaitu tidak pernah bekerja lembur, sedangkan 16 orang pekerja menjawab pertanyaan yang sama yaitu pernah bekerja lembur.

Berdasarkan Pasal 28 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.

Selanjutnya untuk mengetahui jam kerja lembur pekerja PT. Telkom Akses Pontianak, dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

TABEL 6

JAM KERJA LEMBUR PEKERJA PT. TELKOM AKSES PONTIANAK

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	≤ 4 Jam/hari	0	0
2.	>4 Jam/hari	16	100
	n=16	16	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 6 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 16 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Jam Kerja Lembur Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak, lebih dari 4 jam/hari, dapat dilihat jam kerja lembur telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dijelaskan bahwa Waktu Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 hari dan 18 (delapan belas) jam dalam seminggu.

Selanjutnya untuk mengetahui upah lembur pekerja PT. Telkom Akses Pontianak dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

TABEL 7

UPAH LEMBUR PEKERJA PT. TELKOM AKSES PONTIANAK

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Sudah Sesuai	0	0
2.	Belum Sesuai	16	100
	n=16	16	100

Sumber Data: Data lapangan yang dikelolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 7 hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 16 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Upah Lembur Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak, 16 orang pekerja menjawab pertanyaan yang sama yaitu belum sesuai. dengan apa yang mereka kerjakan atau mereka harapkan, dimana mereka tidak mendapatkan Upah Lembur sesuai dengan Perundang-undangan.

Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada upah bulanan, yang mana menghitung upah sejam yaitu $1/173$ kali upah sebulan. Maka dari itu upah sejam pekerja PT. Telkom Akses Pontianak dapat dihitung sebagai berikut: $1/173 \times 2.318.000 = 13.400$, jadi Upah Lembur perjam yang seharusnya diperoleh pekerja sebesar Rp. 13.400.

Berdasarkan Pasal 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dijelaskan bahwa :

- 1). Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:
 - a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

Selanjutnya untuk mengetahui pekerja memahami isi perjanjian kerja dapat kita lihat pada tabel 8 berikut:

TABEL 8
PEKERJA MEMAHAMI ISI PERJANJIAN KERJA PT. TELKOM
AKSES PONTIANAK

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Memahami	4	25
2.	Tidak Paham	6	37,5
3.	Tidak Sepenuhnya Paham	6	37,5
	n=16	16	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 8 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 16 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Apakah memahami isi dari perjanjian kerja PT. Telkom Akses, 10 orang menjawab dengan jawaban yang berbeda yang sama yaitu, 25% yaitu 4 orang pekerja menjawab memahami isi dari perjanjian kerja. Sedangkan 37,5% yaitu 6 orang pekerja menjawab tidak memahami isi dari perjanjian kerja dan 37,5% yaitu 6 orang pekerja tidak memahami sepenuhnya isi dari perjanjian kerja.

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja belum memahami isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Maka dari itu mereka merasa sudah bekerja sesuai dengan yang di perjanjian kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui pekerja yang mengetahui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

TABEL 9

PEKERJA MENGETAHUI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN ATAU UNDANG-UNDANG NO.
11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Tahu	3	18,75
2.	Tidak Tahu	13	81,25
	n=16	16	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 9 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 16 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Pekerja Mengetahui Peraturan Mengenai Upah Kerja Lembur Dan Waktu Kerja Lembur, 3 orang pekerja mengetahui adanya aturan mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, sedangkan 13 orang pekerja tidak mengetahui adanya aturan mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Dapat disimpulkan bahwa minimnya pengetahuan pekerja mengenai peraturan Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur,

sehingga pekerja tidak dapat berbuat apa-apa ataupun tidak dapat melaporkan hal ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dikarenakan minimnya pengetahuan pekerja.

Selanjutnya untuk mengetahui Faktor Penyebab Pekerja Tidak Komplain mengenai Upah Kerja Lembur, dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

TABEL 10
FAKTOR PENYEBAB PEKERJA TIDAK KOMPLAIN MENGENAI
MASALAH UPAH LEMBUR

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Tidak mau repot mengurus masalah upah lembur	0	0
2.	Tidak berani, karena takut bermasalah dengan pihak perusahaan	16	16
	n=16	16	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 10 dan hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang

berjumlah 16 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Faktor Penyebab Pekerja Tidak Komplain Mengenai Masalah Upah Lembur, 16 pekerja menjawab pertanyaan yang sama yaitu tidak berani melapor/komplain dikarenakan takut bermasalah dengan pihak perusahaan.

Dapat disimpulkan faktor pekerja tidak pernah komplain adalah dikarenakan takut bermasalah ataupun di pecat dari perusahaan, bahwasanya pekerja sangatlah membutuhkan pekerjaan, sebab mencari pekerjaan bukanlah hal mudah.

Selanjutnya untuk mengetahui Akibat Bagi Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Pemberian Upah Kerja Lembur, dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

TABEL 11
 AKIBAT BAGI PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKSANAKAN
 PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR

No	Alternatif	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Pekerja Tidak Mau Bekerja Lembur Kembali dan Meminta Ganti Rugi	0	0
2.	Pekerja Tetap Melaksanakan Kerja Lembur Sesuai Perintah Perusahaan	16	
	n=16	16	100

Sumber Data: Data lapangan yang diperoleh

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 11 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 16 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Akibat Bagi Perusahaan yang Tidak Melaksanakan Pemberian Upah Kerja Lembur, 16 orang pekerja menjawab pertanyaan yang sama yaitu Tetap Melaksanakan Kerja Lembur sesuai yang diperintahkan oleh Pihak Perusahaan.

Berdasarkan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa Akibat Hukum bagi PT. Telkom Akses Pontianak apabila tidak melaksanakan ketentuan mengenai pemberian upah lembur dan waktu lembur dikenakan sanksi pidana

kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 dan paling banyak Rp. 100.000.000,00.

Selanjutnya untuk mengetahui Upaya Pekerja Kepada Pihak Perusahaan Dalam Pemberian Upah Kerja Lembur, dapat kita lihat pada tabel 12 berikut:

TABEL 12
UPAYA PEKERJA KEPADA PIHAK PERUSAHAAN DALAM
PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Komplain/Lapor	0	0
2.	Tidak Komplain	16	100
	n=16	16	100

Sumber Data: Data lapangan yang diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu tabel 12 dan hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada Pekerja PT. Telkom Akses Pontianak yang berjumlah 10 orang dengan pertanyaan yang sama yaitu Upaya Kepada Pihak Perusahaan PT. Telkom Akses Pontianak, 16 orang pekerja menjawab dengan pertanyaan yang sama yaitu tidak pernah komplain mengenai upah kerja lembur kepada pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak-pihak yang merupakan sampel lain dalam penelitian ini yakni Manager Assurance & Maintenance maka dapat diketahui bahwa:

1. Semua pekerja Teknisi PT. Telkom Akses bekerja selama 6 hari (enam) hari kerja dalam seminggu dengan ketentuan waktu kerja selama 7 (delapan) jam/hari.
2. PT. Telkom Akses Pontianak menerapkan sistem kerja lembur dimana system lembur ini dibutuhkan jika ada keperluan mendesak, seperti kelebihan order dan GAMAS (Gangguan Masal)
3. PT. Telkom Akses Menyatakan bahwa tidak adanya komplain dari pekerja mengenai upah lembur, Pihak PT. Telkom Akses menyatakan lamanya jam lembur dikarenakan adanya keperluan mendesak, seperti Kelebihan order dan Gangguan Massal, yang mana gangguan massal disini tidak bisa dikerjakan dengan waktu singkat, sebab ada ratusan kabel yang harus diperbaiki, maka dari itu pihak perusahaan tidak dapat menentukan lama jam lembur. Tetapi pihak Perusahaan tetap memberikan asupan seperti makanan.
4. PT. Telkom Akses menyatakan sistem pembayaran upah kerja lembur dibayar perbulan, di data terlebih dahulu berapa hari pekerja mengerjakan lembur, setelah itu baru diakumulasikan. Dan perhitungan upah kerja lembur sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

5. PT. Telkom Akses Pontianak menyatakan Apabila ada permasalahan pekerja terhadap perusahaan mengenai pemberian upah kerja lembur, Pihak perusahaan akan mendiskusikan hal tersebut kepada HRD, dimana HRD disini diberikan tanggung jawab sebagai pemegang berkas-berkas seperti surat pernyataan kerja lembur dan lain sebagainya, sehingga bisa diperiksa Kembali data-datanya.
6. PT. Telkom Akses menyatakan mengetahui tentang adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang waktu kerja lembur, upah kerja lembur, serta syarat kerja lembur.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak-pihak yang merupakan sampel lain dalam penelitian ini, yaitu Mediator Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

1. Mediator Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat menyatakan belum ada pekerja/buruh yang komplain dari pekerja PT. Telkom Akses Pontianak mengenai Upah Kerja Lembur.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat menyatakan, belum sepenuhnya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja bermasyarakat di kalangan pekerja, karena terhambat oleh banyaknya pekerja.

3. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mensosialisasikan peraturan, yaitu dengan membuat media digital, disana mereka dapat mendapatkan informasi dan juga dapat bertanya melalui media tersebut tanpa harus datang ke Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja menerima layanan konsultasi online dan tatap muka, yang diberi nama Klinik Hati Jasoka.
4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyatakan akan melindungi hak-hak pekerja mengenai masalah apapun, sejauh mereka melapor, jika tidak, Dinas Tenaga Kerja tidak dapat melindungi dikarenakan tidak tahu apa permasalahan dari masing-masing pekerja.

B. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di dalam Analisis Data, maka dapat diketahui bahwa:

1. Berdasarkan Tabel 1 dan hasil wawancara dengan Pihak Perusahaan PT. Telkom Akses Pontianak, diketahui bahwa bentuk dari perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, dan telah disepakati oleh masing-masing pihak.
2. Berdasarkan Tabel 2 dan hasil wawancara dengan Pihak Perusahaan PT. Telkom Akses Pontianak, diketahui bahwa status pekerja di perusahaan adalah pekerja kontrak, dengan waktu 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun.

3. Berdasarkan Tabel 3 dan hasil wawancara kepada Pihak Perusahaan PT. Telkom Akses Pontianak, diketahui bahwa lama jam kerja perhari yang ditetapkan PT. Telkom Akses Pontianak adalah 7 jam perhari, sedangkan kenyataan biasanya pekerja bekerja lebih dari 7 jam perhari dikarenakan pekerja harus menyelesaikan tiket gangguan sesuai target atau pun pekerja harus menyelesaikan gangguan massal tersebut.
4. Berdasarkan Tabel 4,6 dan hasil wawancara kepada Pihak Perusahaan PT. Telkom Akses Pontianak, diketahui bahwa PT. Telkom Akses menerapkan sistem kerja lembur dan waktu kerja lembur yang dilakukan pekerja PT. Telkom Akses Pontianak lebih dari 4 (empat) jam/hari. Hal ini bertentangan dengan Pasal 26 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana pasal tersebut menyatakan bahwa kerja lembur maksimal 4 (empat) jam/hari dan 18 (delapan belas) jam/minggu.
5. Berdasarkan Tabel 7 dan hasil wawancara kepada Pihak Perusahaan PT. Telkom Akses Pontianak, dapat diketahui bahwa upah kerja lembur yang didapatkan pekerja, belum sesuai. Hal ini berbeda dengan pernyataan Pihak PT. Telkom Akses Pontianak mengatakan bahwa upah lembur pekerja sudah diberikan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan dan sesuai dengan perundang-undangan.

6. Berdasarkan tabel 8, 9 dapat diketahui bahwa, rata-rata pekerja tidak memahami isi dari perjanjian kerja tersebut serta pekerja pun tidak mengetahui bahwa adanya aturan yang membahas mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Sebab kurangnya informasi dan dasar hukum yang diketahui pekerja.
7. Berdasarkan tabel 10, 11 dan hasil wawancara kepada Pihak Perusahaan, dapat diketahui tidak ada upaya pekerja mengenai masalah upah kerja lembur, dikarenakan pekerja takut bermasalah dengan perusahaan, seperti dipecat oleh perusahaan, sebab pekerja sangatlah membutuhkan pekerjaan, untuk penghidupan pekerja dan keluarganya. Pihak perusahaan pun mengatakan belum ada pekerja yang complain/melapor mengenai upah kerja lembur hingga saat ini.
8. Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa pekerja Tetap melaksanakan kerja lembur sesuai perintah yang diberikan oleh pihak Perusahaan PT. Telkom Akses Pontianak walaupun Pihak Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya dalam Pemberian Upah Kerja Lembur.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang telah penulis ajukan terdahulu yakni: **Bahwa PT. Telkom Akses Pontianak Belum Melaksanakan Kewajiban Dalam Pemberian Upah Kerja Lembur Sesuai Dengan Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku.** Telah Terbuktikan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari BAB III yang membahas tentang pengolahan data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berlaku di PT. Telkom Akses Pontianak mengenai pemberian upah kerja lembur, belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan undang undang terbaru yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana PT. Telkom Akses Pontianak tidak memberikan upah kerja lembur kepada Pekerja yang telah melaksanakan kerja lembur.
2. Faktor penyebab PT. Telkom Akses Pontianak tidak melaksanakan ketentuan pemberian upah kerja lembur adalah karena Pekerja tidak pernah komplain mengenai Upah Lembur dan PT. Telkom Akses Pontianak menyatakan bahwa pemberian upah lembur dan perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Akibat hukum yang terjadi apabila PT. Telkom Akses Pontianak tidak memberikan upah lembur kepada pekerja sesuai dengan jam kerja

lembur yang terdapat dalam perundang-undangan, maka disebut perbuatan melawan hukum sesuai Pasal 187 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja, yang dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu bulan dan paling lama 12 (dua belas bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

4. Upaya yang bisa dilakukan oleh pekerja terhadap pihak perusahaan yakni PT. Telkom Akses Pontianak adalah Langkah pertama yang dilakukan pekerja yaitu dengan cara jalur bipartite dimana pihak pekerja dan pihak perusahaan merundingkan masalah tersebut atau memusyawarahkan, jika belum mendapatkan solusi Langkah kedua yang dapat ditempuh yaitu mediasi dimana ada pihak ketiga yang menjadi penengah/mediator, jika tidak terselesaikan, salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Saran

1. Sebaiknya ketentuan upah kerja lembur dan waktu kerja lembur PT. Telkom Akses Pontianak, mengikuti ketentuan yang berlaku yang terdapat dalam:
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sehingga pekerja mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan, seperti upah lembur, mengingat upah lembur merupakan hak pekerja yang wajib dibayarkan ketika pekerja bekerja lembur.

2. Pekerja/Buruh sebaiknya harus lebih berani mengambil tindakan dikarenakan adanya hak-hak mereka yang belum dipenuhi oleh perusahaan, terutama mengenai upah kerja lembur, dan juga ada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang melindungi hak-hak pekerja, sejauh mereka melaporkan hal ini ke Dinas Tenaga Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Abdul Rachmad Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok
- Burhan Ashofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dalinama Telaumbanua, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta.
- Ishaq, 2008, *Dasar-Dasar Hukum, cet, I*, Sinar Grafika, Jakarta,
- J.B.Daliyo, dkk, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode Hukum Penelitian Empiris dan Normatif* 2018, Prenadamedia Group.
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan*, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Pipit Syarifin, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cv. Pustaka Setia, Bandung.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1985. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimentri*, Ghalia Indonesia, Jakarta

R.Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, PT. Internasional, Jakarta

Sri Haryani, 1987. *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN,

Whimbo Pitiyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*,
Transmedia Pustaka, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

PerUndang-Undangan:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang *Cipta Kerja*

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tentang *Pengupahan*

SURAT BALASAN

No. 22505/UM.000/TA-390400/01-2022

Hal : Balasan
Kepala Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNTAN
Di Tempat-
Kepada Yth.

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : Paskalis Suharyo
Jabatan : Team Leader Human Capital Service
Perusahaan : PT. Telkom Akses

Menerangkan bahwa:
Nama : Siti Nurlija
NIM : A1011181276
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah kami izinkan untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami dengan judul **“Kewajiban Hukum Perusahaan kepada Pekerja dalam Pemberian Upah Kerja Lembur di PT. Telkom Akses Pontianak”** sebagai syarat kelulusan Sarjana Hukum.

Demikianlah Surat Balasan ini dibuat, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Team Leader Human Capital Service



Paskalis Suharyo
NIK. 18940233

PEDOMAN WAWANCARA
PIMPINAN PT. TELKOM AKSES PONTIANAK

Wawancara ini dilakukan semata-mata hanya untuk mencari data guna penulisan dan penyusunan skripsi sebagai tugas akhir mahasiswa untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum.

Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan ini dan kesediaan untuk membubuhkan tanda tangan dan cap tempat bekerja pada akhir lembaran angket ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Siti Nurlija

Nim : A1011181276

Fakultas : Hukum Universitas Tanjungpura

Judul Skripsi : Kewajiban Hukum Perusahaan Kepada Pekerja Dalam Pemberian Upah Kerja Lembur Di PT. Telkom Akses Pontianak

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Widi Purdo Satputro

Jabatan : Mgr. Assurance & Maintenance

PERTANYAAN :

1. Berapa hari pekerja PT. Telkom Akses bekerja dalam seminggu?

Jawab :

Pekerja bekerja 6 hari dalam seminggu.....
.....
.....

2. Berapa lama ketentuan jam kerja di PT. Telkom Akses dalam sehari?

Jawab :

Jam Kerja : 7 Jam/hari.....
.....
.....

3. Apakah di PT. Telkom Akses, menerapkan kerja lembur bagi pekerja dan apakah waktu kerja lembur tersebut terdapat dalam perjanjian kerja tertulis antara PT. Telkom Akses dengan pekerja?

Jawab :

Di PT. Telkom Akses menerapkan kerja lembur akan tetapi waktu/
Jam Kerja lembur tidak tercantum di dalam Perjanjian Kerja tertulis.
Sistem lembur di bertakukan jika ada keperluan mendesak, seperti
kelebihan order atau pun gomas (gangguan masal).

4. Jika ada, berapa lamakah batas waktu kerja lembur yang ditetapkan oleh PT. Telkom Akses?

Jawab :

Batas waktu lembur tidak dapat ditentukan, dikarenakan jika
ada keperluan mendesak seperti gomas, banyak ratusan kabel yang

harus diperbaiki, maka dari itu tidak dapat ditentukan.....

5. Bagaimana system pembayaran upah lembur yang dilakukan PT. Telkom Akses?

Jawab :

Sistem Pembayaran upah lembur itu dibayar perbulan, didata terlebih dahulu, berapa hari pekerja mengerjakan lembur. Setelah itu di akumulasikan.....

6. Ketika pekerja melakukan kerja lembur, apakah pekerja mendapatkan upah lembur dan berapakah perhitungan upah kerja lembur di PT. Telkom Akses?

Jawab :

Ya, Mendapatkan upah, Perhitungan Sesuai dengan Perundang-Undangan.....

7. Apakah pernah pekerja complain masalah upah lembur?

Jawab :

Sampai saat ini belum ada pekerja yang complain.....

8. Apakah perusahaan pernah terlambat dalam pemberian upah kerja lembur?

Jawab :

Tidak Pernah.....

9. Apakah perjanjian kerja tertulis antara PT. Telkom Akses dengan pekerja sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku?

Jawab :

Sudah sesuai

10. Apakah Bapak tahu bahwa ada peraturan terbaru yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mengatur mengenai Upah Kerja Lembur?

Jawab :

Ya, tahu

Pontianak, 20 Januari 2022



Rokhanis . S

DAFTAR KUISIONER
PEKERJA PT. TELKOM AKSES PONTIANAK

IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Siti Nurlija
Nim : A1011181276
Fakultas : Hukum Universitas Tanjungpura
Judul Skripsi : Kewajiban Hukum Perusahaan Kepada Pekerja Dalam Pemberian Upah Kerja Lembur Di PT. Telkom Akses Pontianak

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Arey Permana
Jabatan : Teknisi

Ketentuan Menjawab :

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan seksama sebelum saudara menjawabnya,
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan tersebut pada kolom jawaban yang tersedia,
3. Kuisisioner ini semata-mata hanya untuk penelitian, atas kesediaan dan kejujuran anda menjawab saya ucapkan terima kasih.

1. Apakah Saudara adalah pekerja di PT. Telkom Akses Pontianak?
 a. Ya
 b. Bukan
2. Apakah bentuk dari perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Telkom Akses?
 a. Tertulis
 b. Tidak Tertulis
3. Apa status pekerja saudara saat ini?
 a. Tetap
 b. Kontrak
4. Berapa lama jam kerja perhari yang ditetapkan oleh pihak PT. Telkom Akses?
 a. 7 jam
 b. 8 jam
5. Apakah PT. Telkom Akses menerapkan system kerja lembur?
 a. Ada
 b. Tidak Ada
6. Apakah saudara pernah kerja lembur?
 a. Pernah
 b. Tidak pernah
7. Jika pernah berapa jam saudara kerja lembur?
 a. < 4 jam/hari
 b. > 4 jam/hari
8. Apakah saudara sudah mendapatkan upah lembur sesuai dengan waktu kerja lembur?
 a. Sudah Sesuai
 b. Belum Sesuai
9. Apakah saudara memahami isi dari perjanjian kerja dengan PT. Telkom Akses Pontianak?
 a. Memahami
 b. Tidak Memahami
 c. Tidak Sepenuhnya Paham
10. Apakah saudara mengetahui bahwa pengusaha wajib membayar upah kerja lembur?
 a. Tahu
 b. Tidak Tahu

11. Apakah saudara tahu tentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
- Ya, tahu
 - Tidak tahu
12. Apa upaya saudara kepada pihak perusahaan mengenai permasalahan pemberian upah kerja lembur?
- Komplain/Lapor
 - Tidak Komplain
13. Jika komplain, bagaimana respon dari pihak perusahaan PT. Telkom Akses atas komplain saudara?
- Merespon dengan baik, dengan cara bermusyawarah dan memeriksa Kembali data lembur saudara apakah sudah benar atau belum
 - Tidak merespon sama sekali atau dibiarkan saja
14. Jika tidak komplain, apa yang menjadi faktor saudara tidak pernah komplain masalah upah lembur?
- Tidak mau repot mengurus masalah upah lembur
 - Tidak berani, karena takut terjadi masalah dengan pihak perusahaan
15. Akibat bagi Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban dalam pemberian upah kerja lembur?
- Pekerja tidak mau lagi kerja lembur
 - Pekerja tetap kerja lembur

Sekian dan Terima Kasih

Pontianak, 23 Januari 2022

Responden



Arey



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jalan Achmad Yani No. 6A Telepon (0561) 712630 Fax (0561) 712630
Email : disnakertrans@kalbarprov.go.id
Website : <http://www.disnakertrans.kalbarprov.go.id>
Pontianak

Kode Pos 78124

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 074. 25/NT.HIJSTK/III/2022

Pada hari ini Rabu tanggal Sembilan bulan Maret tahun dua ribu dua puluh dua yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Muhaimenon, SH, M.Kes
N I P : 19740102 199302 1 002
Jabatan : Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
Tenaga Kerja
Unit Kerja : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan
Barat

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Siti Nurlija
NIM : A1011181276
Semester : Genap 2021/2022
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Penelitian Skripsi : Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Upah Lembur Bagi
Pekerja di PT. Telkom Akses Pontianak

Telah mengadakan pengumpulan data untuk bahan bahan Penelitian Skripsi dari tanggal 17 s/d 24 Februari 2022.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan seperlunya

a.n. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Kalimantan Barat
Kepala Bidang HIJSTK,



H. MUHAJMENON, SH, M.Kes
Pembina Tingkat I
NIP. 19740102 199303 1 002

PEDOMAN WAWANCARA
KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Wawancara ini dilakukan semata-mata hanya untuk mencari data guna penulisan dan penyusunan skripsi sebagai tugas akhir mahasiswa untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum.

Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan ini dan kesediaan untuk membubuhkan tanda tangan dan cap tempat bekerja pada akhir lembaran angket ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Siti Nurlija

Nim : A1011181276

Fakultas : Hukum Universitas Tanjungpura

Judul Skripsi : Kewajiban Hukum Perusahaan Kepada Pekerja Dalam Pemberian Upah Kerja Lembur Di PT. Telkom Akses Pontianak

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Sabarhah Duha.

Jabatan : Mediator Hubungan Industrial.

PERTANYAAN :

1. Apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah sepenuhnya bermasyarakat dikalangan perusahaan dan pekerja?

Jawab :

Belum sepenuhnya bermasyarakat di kalangan pekerja

2. Jika belum sepenuhnya, kendala apa saja yang dihadapi?

Jawab:

Kendala yang dihadapi yaitu terhambat pada banyaknya pekerja... dan sedikitnya petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

3. bagaimana upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka mensosialisasikan peraturan tersebut?

Jawab :

Upaya yang dilakukan, yaitu membuat media digital dimana mereka dapat mengakses informasi dan juga dapat bertanya melalui media tersebut tanpa harus datang ke Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja menerima kunjungan online dan tatap muka, yang diberi nama Klinik Hati Jorana

4. Apakah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan melindungi hak-hak para pekerja mengenai upah lembur sesuai dengan perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja serta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku?

Jawab :

Dinas tenaga kerja akan melindungi hak-hak pekerja mengenai masalah apa pun, syah mereka melapor. Jika tidak Dinas Tenaga Kerja tidak

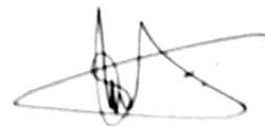
dapat melindungi difatorkan tidak tau apa permasalahan dan masing-masing Pekerja.

5. Apakah ada pekerja yang melaporkan ke dinas tenaga kerja dan transmigrasi mengenai pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan perundang-undangan?

Jawab:

Sepuh ini belum ada Pekerja yang melapor.

Pontianak, Februari 2022



SABAR HANI DUHA, SH

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

NOMOR : PK.10008/PS000/TA-0206/11-2019

Para Pihak yang bertanda tangan dibawah ini :

- I. **PT. TELKOM AKSES** disingkat **PT. TA** yang didirikan tanggal 12 Desember 2012 disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum & Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-G0691 AH.01 Tahun 2012 tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan Telkom Akses tanggal 28 November 2012 yang dalam perbuatan hukum ini diwakilil secara sah oleh :

Nama
Jabatan
Alamat

Selanjutnya dalam perjanjian ini disebut **PIHAK PERTAMA** :

II. Nama
Tempat/Tgl Lahir
Alamat
No Telepon

Dalam perjanjian ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, dan selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Dengan terlebih dahulu mempertimbangkan hal - hal yang mendasari dibuatnya Perjanjian ini sebagai berikut :

- Bahwa untuk memenuhi lowongan pekerjaan di PT. TELKOM AKSES, PIHAK KEDUA telah mengajukan lamaran bekerja kepada PIHAK PERTAMA;
- Setelah dilakukan seleksi bahwa PIHAK KEDUA dinyatakan telah memenuhi persyaratan sebagai pekerja waktu tertentu pada PIHAK PERTAMA,
- Bahwa PIHAK KEDUA, menyatakan bersedia tanpa adanya paksaan dari siapapun dan dengan penuh kesadaran serta itikad baik bersedia menjadi pekerja waktu tertentu pada PIHAK PERTAMA.

Setelah mempertimbangkan hal - hal tersebut di atas, maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengikatkan diri satu kepada yang lain, yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja dengan ketentuan - ketentuan yang dirumuskan dalam pasal - pasal perjanjian ini.

Pasal 1 LINGKUP TUGAS/PEKERJAAN

- PIHAK PERTAMA memberikan tugas/pekerjaan kepada PIHAK KEDUA, sebagaimana PIHAK KEDUA menerima tugas dari PIHAK PERTAMA sebagai **Teknisi Sektor Pontianak 2** pada sub unit **Territori Pontianak** unit **TA Pontianak** Direktorat **Operation & Construction East** dan sewaktu-waktu dapat dimutasi, dipromosikan maupun demosi sesuai prestasi, kondisi kerja PIHAK KEDUA dan juga kebutuhan perusahaan.
- PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang oleh PIHAK PERTAMA dianggap lebih cocok atau lebih dibutuhkan dengan syarat masih tetap berada di lingkungan perusahaan PIHAK PERTAMA.
- PIHAK KEDUA akan patuh pada perintah atau instruksi dari PIHAK PERTAMA, sepanjang perintah dan instruksi tersebut demi kemajuan perusahaan PIHAK PERTAMA dan tidak bertentangan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pasal 2 JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu ini berlaku mulai
- PIHAK PERTAMA akan melakukan evaluasi terhadap kinerja dan sikap serta sopan santun PIHAK KEDUA setiap enam bulan sekali.
- Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini, sebagai dasar PIHAK PERTAMA untuk menentukan status ketenagakerjaan PIHAK KEDUA.
- PIHAK PERTAMA berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini dan memperhatikan masa perjanjian ini, dapat

memberikan kesempatan kepada PIHAK KEDUA untuk mengikuti seleksi karyawan tetap PT. TELKOM AKSES.

Pasal 3 WAKTU KERJA

- PIHAK KEDUA wajib melaksanakan tugas - tugasnya sesuai jadwal dan atau target yang telah ditentukan oleh PIHAK PERTAMA selama 40 (empat puluh) jam seminggu.
- PIHAK KEDUA akan mematuhi jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja, sesuai peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA.
- Apabila PIHAK KEDUA tidak masuk kerja karena alasan kesehatan, maka ketidakhadiran PIHAK KEDUA harus didukung dan dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter Rumah Sakit atau Puskesmas.
- Apabila PIHAK KEDUA tidak masuk kerja karena alasan suatu hal tertentu dan mendesak, maka ketidakhadiran PIHAK KEDUA dapat dibenarkan jika telah mendapat persetujuan tertulis dari atasan PIHAK KEDUA.

Pasal 4 KEWAJIBAN DAN TANGGUNG JAWAB

- Dalam pelaksanaan perjanjian ini PIHAK PERTAMA sepakat untuk melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab sebagai berikut
 - Melaksanakan dan tunduk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini;
 - Membayarkan hak-hak PIHAK KEDUA sesuai kesepakatan dalam perjanjian ini;
 - Memberikan alat bantu kerja sesuai jenis pekerjaan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
 - Melakukan evaluasi pekerjaan PIHAK KEDUA.
- Dalam pelaksanaan perjanjian ini PIHAK KEDUA sepakat untuk melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab sebagai berikut
 - Melaksanakan dan tunduk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini;
 - Melaksanakan tugas pekerjaan yang dibenarkan kepadanya dengan sebaik - baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab;
 - Mentaati semua ketentuan - ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah maupun peraturan Perusahaan termasuk diantaranya peraturan Disiplin Karyawan, dan apabila melanggar peraturan tersebut, bersedia dikenai sanksi;
 - Mengindahkan dan menaati perintah atasan ditempat tugasnya serta melaksanakan tugas yang dibenarkan kepadanya dengan penuh tanggung jawab;
 - Menjunjung tinggi nama baik PIHAK PERTAMA tempat tugasnya, tidak akan memberikan, mendiskusikan, membahas, membocorkan dengan cara dan metode apapun informasi-informasi/data yang

- diketahuinya dari pelaksanaan perjanjian ini, baik disengaja ataupun tidak sengaja dengan orang-orang dan atau perusahaan - perusahaan dan atau badan hukum lainnya.
- f. PIHAK KEDUA harus membatalkan/mengisi absensi setiap hari kerja, hari kerja lembur dan mentaati Peraturan/Instruksi/Nota Dinas yang terkait dengan absensi.
 - g. Memberitahukan secara tertulis kepada PIHAK PERTAMA dalam hal tidak dapat melaksanakan tugas pekerjaannya, dimana PIHAK KEDUA, kecuali dalam keadaan Emergency/marabahaya;
 - h. Menjaga, memelihara/ menjaga dan menggunakan dengan sebaik - baiknya semua peralatan dan perlengkapan kerja yang dipakai untuk bertugas dan yang dipercayakan kepadanya, serta tidak akan melakukan tindakan pengrusakan, pencurian, penadahan dan atau tindakan apapun yang merugikan PIHAK PERTAMA di tempat tugasnya;
 - i. PIHAK KEDUA harus menjaga kerahasiaan/ keamanan informasi PIHAK PERTAMA dengan mencegah sepenuh daya agar informasi PIHAK PERTAMA tidak jatuh dan terbacak/ dibaca/ dimanfaatkan oleh PIHAK LAIN. Pemberian informasi kepada PIHAK LAIN harus sejin PIHAK PERTAMA. Termasuk dalam pengamanan informasi adalah data-data PIHAK PERTAMA yang dibackup dalam hardisk/ flashdisk
 - j. PIHAK KEDUA siap melaksanakan kewajibannya dengan bekerja keras, cerdas, teliti, jujur dan dengan penuh rasa tanggung jawab kepada Perusahaan;
 - k. PIHAK KEDUA siap dalam melaksanakan tugas/bekerja akan selalu Loyal kepada Perusahaan, dan akan selalu mentaati Target/Waktu penyelesaian Tugas/pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
 - l. PIHAK KEDUA setiap saat apabila diperlukan oleh Perusahaan, selalu siap dipanggil untuk melaksanakan tugas Perusahaan yang tidak dapat ditunda/harus diselesaikan saat itu/melaksanakan kegiatan Perusahaan lainnya.
 - m. Apabila PIHAK PERTAMA tidak memperpanjang lagi masa berlaku Perjanjian Kerja ini, maka PIHAK KEDUA berkewajiban untuk menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA seluruh sarana kerja dan alat kerja milik PIHAK PERTAMA yang ada pada PIHAK KEDUA termasuk segala jenis dokumen, gambar maupun desain yang terkait dengan pekerjaannya, selama PIHAK KEDUA bekerja pada PIHAK PERTAMA.
 - n. PIHAK KEDUA wajib dan bersedia bekerja baik secara sendiri maupun kelompok, bekerjasama yang baik dengan sesama Pekerja dan atasan sehingga penyelesaian tugas dari kewajibannya.

**Pasal 5
LARANGAN BAGI PIHAK KEDUA**

- PIHAK KEDUA sepakat secara khusus menyetujui dan mentaati larangan - larangan tersebut di bawah ini:
- a. PIHAK KEDUA dilarang melakukan kegiatan maupun perbuatan yang dapat merugikan nama baik PT TELKOM AKSES, Perusahaan dimana PIHAK KEDUA ditugaskan;
 - b. PIHAK KEDUA dilarang mengadakan Perjanjian Kerja dengan pihak lain tanpa ijin tertulis dari PIHAK PERTAMA selama masa kontraknya, sebagaimana dimaksud pasal 2 Perjanjian ini;
 - c. PIHAK KEDUA dilarang membawa, menyimpan, menggunakan, menjual Narkoba dan Psichotropika lainnya;
 - d. PIHAK KEDUA dilarang menjadi Provokator yang berdampak pada menurunnya kinerja pekerja lainnya dan menurunnya kinerja Perusahaan;
 - e. PIHAK KEDUA dilarang bekerja secara terkotak-kotak sehingga hasil kerja menjadi tidak maksimal dan atau tidak sesuai target waktu yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA;
 - f. Larangan - larangan lain yang berlaku bagi pekerja baik yang ditetapkan oleh pemerintah umumnya - maupun yang ditetapkan dalam peraturan PIHAK PERTAMA.

**Pasal 6
GAJI**

- (1) Apabila PIHAK KEDUA memenuhi ketentuan jam kerja dan target kerja order, maka PIHAK KEDUA berhak mendapat upah setiap bulan berupa gaji bulanan/Take Home Pay (di luar Tunjangan Hari Raya) sebesar **Rp. 2,318,000** (dua juta tiga ratus delapanbelas ribu Rupiah) yang terdiri dari:
 - a. Gaji Pokok sebesar **Rp.1,625,000,-;**
 - b. Tunjangan Kompetensi **: Rp.693,000,-;**

- (2) Besaran gaji sebagaimana yang disebutkan dalam point 1, akan menyesuaikan sewaktu-waktu dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Gaji yang diterima PIHAK KEDUA setiap bulan masih harus dikurangi dengan iuran Jaminan Hari Tua sebesar 2%, Jaminan Pensiun sebesar 1 % sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan iuran BPJS Kesehatan sebesar 1% dari Gaji bulanan yang sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan menjadi kewajiban PIHAK KEDUA.
- (4) PIHAK KEDUA diberikan Tunjangan PPH Pasal 21, yang pembayarannya kepada Kantor Pajak akan dibantu oleh PIHAK PERTAMA.

**Pasal 7
EMOLUMEN**

Kepada PIHAK KEDUA diberikan pendapatan tambahan atau emulmen berupa Tunjangan Hari Raya (THR) menurut ketentuan yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA sebesar 1 x Take Home Pay/ dibayarkan dua minggu sebelum hari Raya Idul Fitri, bila masa kerja belum mencapai 12 bulan maka pembayaran THR dihitung proposional jumlah bulan masa kerja dibagi 12 kali THP.

**Pasal 8
CUTI**

- (1) PIHAK KEDUA berhak mendapat cuti kerja selama 12 (dua belas) hari kerja setiap 1 (satu) tahun kerja.
- (2) Hak tersebut dapat dilaksanakan setelah PIHAK KEDUA bekerja sekurang-kurangnya selama 12 (dua belas) bulan terus menerus, dengan perhitungan 1 (satu) bulan kerja diberikan 1 (satu) hari cuti.

**Pasal 9
FASILITAS LAINNYA**

PIHAK KEDUA mendapat bantuan Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan, dan Fasilitas Kesehatan dari BPJS Kesehatan sesuai yang ditetapkan oleh perundang-undangan.

**Pasal 10
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

- (1) PIHAK KEDUA dan PIHAK PERTAMA sepakat bahwa hubungan kerja menurut perjanjian ini setiap saat dapat diputuskan oleh PIHAK PERTAMA apabila PIHAK KEDUA dinilai terbukti melakukan salah satu hal berikut:
 - a. Dalam masa hubungan kerja menurut perjanjian ini dinilai tidak dapat melaksanakan tugas sebagai mana dimaksud Pasal 1 Perjanjian ini;
 - b. Terbukti lalai dalam melaksanakan tugas kewajibannya menurut pasal 4 dan melanggar larangan dimaksud pasal 5 perjanjian ini;
 - c. Tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 2 (Dua) hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan;
 - d. PIHAK KEDUA terbukti menggelapkan dan atau mencuri uang dan atau barang-barang berharga milik PIHAK PERTAMA, dan atau membocorkan/memberikan data-data penting/ rahasia Perusahaan baik berupa hardcopy maupun softcopy kepada pihak lain yang tidak berhak;
 - e. Hasil evaluasi terhadap kinerja dan perilaku/attitude PIHAK KEDUA adalah di bawah standar yang ditentukan oleh PIHAK PERTAMA.
- (2) PIHAK KEDUA terbukti menunjukkan sikap kerja dan tingkah laku yang selalu bertentangan dengan tugas dan kewajibannya, sehingga tugas perusahaan yang ditugaskan kepadanya tidak dapat diselesaikan sesuai target dan bahkan terbelengkal selama masa laku Perjanjian ini.
- (3) Apabila PIHAK KEDUA karena alasan pribadi ingin memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja ini, maka hal tersebut harus diberitahukan secara tertulis selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum tanggal pemutusan hubungan kerja dilaksanakan dengan mengemukakan alasan yang dapat diterima dan putusnya hubungan kerja ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA tanpa memberikan uang pesangon dalam hal ini PIHAK PERTAMA hanya memberikan penghasilan bulan berjalan yang masih menjadi hak kepada PIHAK KEDUA,

- (4) Dalam hal terjadi pemutusan perjanjian kerja karena hal - hal tersebut pada ayat (1), (2) dan (3) pasal ini, PIHAK PERTAMA dapat mengambil alih tugas pekerjaan PIHAK KEDUA, dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengesampingkan berlakunya pasal 1266 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata dan atau peraturan perundang - undangan lainnya, terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pemutusan perjanjian kerja menurut pasal ini, sehingga pembatalan perjanjian ini cukup sah dengan pemberitahuan secara tertulis dari PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA tanpa perlu adanya keputusan hakim.
- (5) PIHAK KEDUA yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja sebelum meninggalkan pekerjaannya berkewajiban untuk menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA seluruh sarana kerja dan alat kerja milik PIHAK PERTAMA yang ada pada PIHAK KEDUA termasuk segala jenis dokumen, gambar maupun design yang terkait dengan pekerjaannya, selama PIHAK KEDUA bekerja pada PIHAK PERTAMA
- (6) Pemutusan Hubungan Kerja oleh PIHAK PERTAMA dan/atau PIHAK KEDUA mengakibatkan PIHAK KEDUA tidak dapat bekerja dan/atau dipekerjakan oleh Perusahaan yang memiliki bidang usaha yang sama dengan PIHAK PERTAMA minimal selama 6 (enam) bulan terhitung dari masa Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 11
SANKSI

- (1) Apabila PIHAK KEDUA ternyata terbukti melakukan tindakan yang merugikan PIHAK PERTAMA termasuk yang terbukti melakukan tindak pidana, maka PIHAK KEDUA wajib mengganti kerugian menurut ketentuan tentang tuntutan ganti rugi yang berlaku pada PIHAK PERTAMA dan hukum yang berlaku;
- (2) Apabila PIHAK KEDUA mencemarkan nama baik PIHAK PERTAMA / Instansi tempat PIHAK KEDUA ditugaskan, maka PIHAK KEDUA dapat dituntut sesuai hukum yang berlaku termasuk tuntutan dimuka pengadilan,

PIHAK PERTAMA

- (3) Untuk dapat menghasilkan Kinerja Individu dan atau Kinerja Perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan, PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat bahwa hal itu sangat ditentukan oleh disiplin kerja PIHAK KEDUA, oleh karenanya PIHAK KEDUA sepakat apabila PIHAK KEDUA terbukti melanggar Instruksi Direksi PT. Telkom Akses tentang Peningkatan Disiplin dan Produktivitas Karyawan/Pekerja; maka PIHAK KEDUA bersedia dikenakan sanksi sesuai Instruksi Direksi tersebut.

Pasal 12
AMANDEMEN

- (1) Setiap perubahan dan penambahan isi perjanjian ini akan mengikat apabila dinyatakan secara tertulis dan disetujui oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dengan jalan membuat dan menandatangani Amandemen terhadap perjanjian ini, dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini;
- (2) Khusus untuk perpanjangan waktu selanjutnya apabila diperlukan, cukup dengan membuat dan menandatangani side letter terhadap Perjanjian Kerja ini yang ditandatangani oleh PIHAK PERTAMA dan diberitahukan / disampaikan kepada PIHAK KEDUA.

Pasal 13
PENUTUP

- (1) Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) yang sama bunyinya, diatas kertas bermeterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani oleh kedua belah pihak, masing - masing 1 (satu) untuk PIHAK PERTAMA dan 1 (satu) untuk PIHAK KEDUA.
- (2) Demikian perjanjian ini dibuat dengan itikad baik tanpa adanya tekanan/paksaan dan pihak manapun dan dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.

PIHAK KEDUA

