

**PENERAPAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT
PERHITUNGAN LEMBUR PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI**

Junimart Girsang^{*}, Chandra Kurniawan Lie^{}**
Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam

Abstract

The purpose of this research is to analyse the application of Law No. 13 of 2003 on Manpower related to the calculation of overtime wages on a construction service company and analyse the constraints faced by the company due to the calculation of overtime wages based on the Law. It also purports to find solutions that can be implemented in the construction company based on the Law. The result of the research of found that the application of the calculation of overtime wages at Construction Company was still far from what was stated in the Law in terms of both overtime hours and the calculations of the total overtime hours which has exceed of the prescribed number of hours from the rules. The obstacles encountered is that the lack of understanding relating to standard minimum wages in Batam city by the wages councils, union/ worker and labour. The solutions are to implement a calculation system of overtime wages based on the Law and improve the supervision, and check thoroughly the records and calculation of the overtime.

Keywords: Employment, Overtime, Manpower Law, Batam City

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait perhitungan lembur pada perusahaan jasa konstruksi, menganalisis kendala yang dihadapi oleh perusahaan jasa konstruksi dalam perhitungan lembur sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menemukan solusi yang dapat dilakukan agar penerapan perhitungan lembur pada perusahaan jasa konstruksi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian dari penelitian ini adalah penerapan perhitungan upah lembur pada perusahaan jasa konstruksi masih jauh dari apa yang diatur dalam Undang-Undang baik dari segi jam maupun perhitungan yang dilakukan melebihi dari jumlah jam lembur yang ditentukan peraturan berlaku. Kendala yang dihadapi adanya ketidkapsehahaman dalam menetapkan standar upah minimum Kota yang melibatkan dewan pengupahan, serikat pekerja/buruh dan pekerja. Solusi yang dapat dilakukan adalah menerapkan sistem upah lembur sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang berlaku, meningkatkan pengawasan, teliti dalam pencatatan dan perhitungan upah lembur.

* Alamat korespondensi : jnr@junimart-girsang.com

** Alamat korespondensi : fu.chandra@gmail.com

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, lembur, Hukum Ketenagakerjaan, Kota Batam**A. Latar Belakang Masalah**

Agar hubungan kerja antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan harmonis, maka diperlukan peran pemerintah dalam mewujudkan pengaturan akan hak dan kewajiban secara adil serta keikutsertaan pemerintah dalam penegakan hukum. Pengaturan yang lebih jelas berkenaan hak dan kewajiban dalam dunia kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan hak dan kewajiban tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di samping itu pemerintah juga harus berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil.

Perjanjian kerja Bersama yang merupakan kesepakatan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tentunya merupakan nuansa yang telah memperhatikan aspirasi dan kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha yang mempunyai fungsi antara lain:¹ sebagai pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan penafsiran; sebagai sarana untuk menciptakan kebersamaan, keterbukaan, ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha; merupakan media partisipasi pekerja/buruh dalam perumusan kebijakan perusahaan; mengisi kekosongan hukum mengenai pengaturan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja yang belum diatur dalam Peraturan Perundang-undangan; dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh secara periodik.

Salah satu hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni pemberian upah pekerja sebagai hak yang harus diterima sesuai dengan kewajiban yang sudah dilakukan. Upah merupakan salah satu problem ketenagakerjaan yang rumit dan multi dimensi, karena menyangkut kepentingan berbagai pihak. Dalam praktek penetapan upah sering terjadi tarik menarik kepentingan. Bagi pekerja/buruh tentu menginginkan upah yang setinggi-tingginya, sedang bagi pengusaha tentu berharap upah itu serendah mungkin karena nilainya berpengaruh terhadap biaya operasional perusahaan. Pemerintah sebagai pejabat publik harus mengatur dan menyelaraskan kedua kepentingan tersebut, agar tidak sampai memberatkan salah satu pihak.²

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan tegas mengatur tentang Pengupahan. Pengaturan ini meliputi upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota berdasarkan hasil asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh³ yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Sistem upah

¹*Ibid*, h. 7

²B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2001, *Op. Cit*, h. 37

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagian Ketiga Tentang Penetapan Upah Minimum, Pasal 49 ayat 1

pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama.

Ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, supir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Upah lembur juga tidak berlaku bagi pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu yaitu tidak berhak atas upah kerja lembur dengan alasan karena pekerja tersebut sudah mendapatkan upah yang tinggi. Termasuklah dalam hal ini perusahaan jasa konstruksi dengan tidak adanya gaji pokok, maka berlaku bagi pekerja upah lembar. Namun melihat kepada penerapan yang terjadi di lapangan perlu dilakukan kajian tentang upah lembur yang ditetapkan oleh perusahaan jasa konstruksi sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau masih jauh dari harapan Undang-Undang.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait perhitungan lembur pada perusahaan jasa konstruksi ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh perusahaan jasa konstruksi dalam perhitungan lembur sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
3. Bagaimana solusi yang dapat dilakukan agar penerapan perhitungan lembur pada perusahaan jasa konstruksi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian bersifat empiris. Penelitian empiris merupakan penelitian yang didasarkan pada peristiwa yang telah terjadi di lapangan. Penelitian hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.⁴ Penelitian ini juga termasuk penelitian hukum sosiologis. Hal ini dilakukan dengan cara membuat konsep penelitian terhadap pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang ada.⁵ Sifat penelitian yang dilakukan adalah berbentuk penelitian deskriptif artinya Penulis bermaksud memberikan gambaran yang jelas secara sistematis,⁶ berkenaan tentang permasalahan

⁴Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 34.

⁵ZainuddinAli, 2006, *Sosiologi Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hl. 13.

⁶Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum, Op.cit.*, hl. 8-9.

penelitian berupa penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait perhitungan lembur pada perusahaan jasa konstruksi.

Berpedoman kepada pemilihan jenis penelitian yang Penulis gunakan dalam bentuk penelitian yuridis *empiris/sosiologis*, di mana objek penelitian berupa gejala sosial yang ada dalam masyarakat. Objek masyarakat yang dijadikan sebagai responden berupa sumber informasi berkenaan tentang penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait perhitungan lembur pada perusahaan jasa konstruksi. Adapun sistem kerja yang diterapkan adalah sistem kerja shift dengan sistem dua shift sehari.

Data primer berupa data utama yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara yang diperoleh dari lokasi Kabil-Punggur dengan beberapa perusahaan jasa konstruksi yang mewakili perusahaan besar, menengah dan kecil. Sedangkan data sekunder diperoleh sumber kedua yang memperkuat bukti data primer, di mana data ini diperoleh bahan kepustakaan. Adapun penjelasan dari dua jenis data tersebut adalah:⁷ Data Primer, diperoleh dari tangan pertama merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan memakai alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁸

Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari tangan kedua atau informasi yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh Peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder yang berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.⁹ Data sekunder yang digunakan dalam karya tulis ini meliputi: Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*)¹⁰/(Perundang-undangan) terdiri atas: Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 48 Tahun 2004 tanggal 8 April 2004 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.; Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi.¹¹ Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa publikasi tentang hukum yang bukan bersifat dokumen resmi¹².

Bahan Hukum Tersier, merupakan bahan hukum yang memberikan arahan dan petunjuk kepada Peneliti terhadap penjelasan semua data primer dan data sekunder seperti kamus, ensiklopedia, indeks dan seterusnya.¹³ Bahan hukum tersier ini juga berarti penjelasan mengenai bahan hukum

⁷Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1996), h. 52

⁸Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h. 91

⁹*Ibid.*,

¹⁰Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, h. 47

¹¹*Ibid.*, h. 54

¹² Peter Mahmud Marzuki, 2006, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 142.

¹³Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, h. 52

primer dan sekunder meliputi surat kabar, majalah, ensiklopedia dan sebagainya.¹⁴

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik wawancara dan studi wawancara. Teknik dokumenter dilakukan melalui telaah terhadap dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Teknik wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung kepada pihak-pihak yang memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Teknik wawancara digunakan sebagai upaya untuk memperoleh informasi yang sifatnya *yuridis sosiologis*. Dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu tidak setiap anggota populasi dapat diambil sebagai sampel, hanya yang memenuhi syarat tertentu yang dapat diambil sebagai sampel.¹⁵ Adapun bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dengan pihak Manajer Keuangan atas nama Bapak Viryanto dan perwakilan karyawan; dan Data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi (Perundang-undangan), buku-buku maupun hasil-hasil laporan penelitian yang berwujud laporan yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*).¹⁶

Analisis data pada penelitian hukum sosiologis tergantung pada sifat data yang dikumpulkan, jika sifat data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikasi, maka analisis yang dipakai adalah kualitatif. Jika sifat data yang dikumpulkan berjumlah besar, mudah dikualifikasi ke dalam kategori-kategori, maka analisis yang dipakai adalah kuantitatif.¹⁷

Penelitian dengan metode kualitatif ini, juga mengikuti pikiran Creswell¹⁸, di mana menurut hemat Penulis Perusahaan jasa konstruksi sebagai hasil rekonstruksi dinamis individu/institusi yang terlibat dalam pembuatan kebijakan dan penyelenggara Pemerintahan (*ontologis*), sementara untuk menangkap cara pandang mereka dan konteks realitas yang ada dilakukan melalui suatu interaksi yang sejauh mungkin bisa Penulis lakukan secara intensif (*epistemologis*). Untuk itu pula penelitian ini bersifat deskriptif, yang ditujukan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara analitik, mengapa dan bagaimana *tipologi* (pola pola) masalah berlangsung.¹⁹

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

¹⁴Zainuddin Ali, *Loc.Cit.*,

¹⁵Bambang Sunggono, 2006, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 84

¹⁶Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, h. 12.

¹⁷Zainal dan Amiruddin Asikin, *Op.cit.*, h. 167-168.

¹⁸John W. Creswell, *Reseach desegn Qualitative and Quantitative Approaches*, California, sage Publication, Inc, 1994, pp 4-8.

¹⁹Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Janah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta Rajawali Pres, 2005, h. 41-43.

1. Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Perhitungan Lembur Pada Perusahaan Jasa Konstruksi.

Hukum Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang tenaga kerja (buruh) yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, sampai dengan yang terakhir yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian dalam pengaturan tentang buruh atau tenaga kerja diperlukan adanya sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuatu dimana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai soal-soal perburuhan atau ketenagakerjaan. Sumber hukum dapat dibedakan menjadi: Sumber hukum material, merupakan sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat, yaitu kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiel merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum.

Hukum ketenagakerjaan/perburuhan merupakan spesies dari genus hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan/perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli pada saat ini menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini disebabkan karena hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda.²⁰

Hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum dan sangat dibutuhkan apabila mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu.²¹ Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha.²²

Menurut Neh Van Esverld, mengartikan hukum perburuhan adalah pekerjaan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Hal ini mengandung arti bahwa hukum perburuhan tidak hanya saja hubungan kerja saja, melainkan juga hukum perburuhan termasuk pekerjaan di luar hubungan kerja.²³ Mok dalam Kansil menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang

²⁰Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo: Jakarta. 2003, h. 20

²¹Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cet. V. Sinar Grafika: Jakarta. 2015, h. 2

²²Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I, Sinar Grafika: Jakarta, 2016, h. 1

²³H.R. Abdussalam, Adri Desasfuryanto. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. PTIK: Jakarta. 2015, h. 7

berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.²⁴ Menurut Halim menyebutkan yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.²⁵

Soetikno menyebutkan hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁶ Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Sumber hukum formil, merupakan tempat di mana kita dapat menemukan hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum.²⁷ Sumber hukum ketenagakerjaan (perburuhan) dalam arti formil adalah: (1) Perundang-undangan; (2) Kebiasaan; (3) Keputusan; (4) Traktat dan (5) Perjanjian. Sedangkan Iman Soepomo menyatakan bahwa sumber hukum perburuhan adalah: undang-undang, peraturan lain, kebiasaan, putusan, perjanjian, dan traktat.

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²⁸ Definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi sebelum masa kerja, selama masa kerja dan sesudah masa kerja. Di samping itu hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Secara yuridis tujuan hukum ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan

²⁴Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, h. 5

²⁵Abdul Khakim. *Op.Cit.*, h. 5

²⁶H.R. Abdussalam, Adri Desasfuryanto. *Op.Cit.*, h. 8

²⁷Sudikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, h. 63.

²⁸Rachmat Trijono. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Sinanti: Jakarta. 2014, h. 23

tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁹

Ketentuan yang mengatur tentang kewenangan yang dimiliki oleh Perusahaan jasa Konstruksi dalam menjalankan upah lembur kepada karyawan sebagaimana terdapat dalam Bab X tentang Kewarganegaraan sebagai berikut: Pasal 27: (2) menyatakan bahwa Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³⁰ Pasal 28A menyatakan bahwa Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.³¹ Pasal 28C: (1) menyatakan bahwa Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.³² Pasal 28D: (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); telah mengatur permasalahan penelitian, berkenaan tentang pemberlakuan upah lembur pada Perusahaan jasa Konstruksi sebagaimana ketentuan berikut ini: Pasal 52 ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Pasal 53 menyebutkan bahwa Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Paragraf 4 tentang Waktu Kerja, sebagaimana Pasal 77: (1) menyebutkan bahwa Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ayat (2) menyebutkan bahwa Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ayat (3) menyebutkan bahwa Ketentuan waktu kerja sebagaimana

²⁹Rachmat Trijono. *Op.Cit*, h. 24

³⁰Tiap-tiap orang memiliki kebebasan untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga tidak ada paksaan bagi setiap orang untuk dipaksakan untuk berbuat atau memilih pekerjaan karena kembali kepada hak azazi dari masing-masing individu.

³¹Bab XA Hak Asasi Manusia, Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.

³²*Ibidem.*,

dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Serta ayat (4) menyebutkan bahwa Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan Pasal 78 ayat (1) disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ayat (2) menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ayat (3) menyatakan bahwa Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ayat (4) menyatakan bahwa Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kedua tentang Pengupahan, sebagaimana Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ayat (2) menyebutkan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Ayat (3) menyatakan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi : Upah minimum; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; Bentuk dan cara pembayaran upah; Denda dan potongan upah; Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; Upah untuk pembayaran pesangon; dan Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Perjanjian secara umum diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tentang “Perikatan” yang sifatnya terbuka. Kata perikatan mempunyai arti yang lebih luas dari kata perjanjian. Sebab kata perikatan tidak hanya mengandung pengertian hubungan hukum yang sama sekali hanya bersumber dari suatu perjanjian, namun ada perihal perikatan yang timbul dari Undang-undang. Untuk memberikan definisi terhadap sesuatu hal tidaklah mudah, akan tetapi banyak para ahli yang memberikan pendapatnya tentang definisi perikatan yang berbeda-beda.

Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (*kreditur*) dan pihak yang lain berkewajiban (*debitur*) atas suatu prestasi. Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan, bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan,

sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu perjanjian. Antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan suatu peristiwa hukum, sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya.

Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata) adalah sebagai berikut: **Pertama**, sepakat mereka yang mengikatkan diri (*Toestemming*); **Kedua**, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; **Ketiga**, suatu hal tertentu; dan **Keempat**, suatu sebab yang halal.

Dalam hukum perjanjian dikenal beberapa asas, namun secara umum asas perjanjian ada 5 (lima) yaitu: **Pertama**, asas konsensualisme; **Kedua**, asas kekuatan mengikat; **Ketiga**, asas kebebasan berkontrak, **Keempat**, asas itikad baik; dan **Kelima**, asas kepribadian (personalitas).³³

Secara yuridis pengertian upah tidak dijelaskan dalam Undang-Undang, tetapi dicermati terdapat beberapa jenis upah, yaitu: Upah tetap, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja buruh secara tetap atau biasa disebut dengan gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik oleh kerja lembur maupun oleh faktor lainnya; Upah tidak tetap, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara tidak tetap. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja atau buruh. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan; Upah harian, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Secara spesifik upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas; dan Upah borongan, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.³⁴

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu: Penawaran dan permintaan karyawan; Organisasi buruh; Kemampuan untuk membayar; Produktivitas; Biaya hidup dan Peraturan pemerintah. Dalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

³³Handri Raharjo. *Op.Cit.*, h. 43

³⁴Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I, Sinar Grafika: Jakarta, 2016, h. 127

Pengaturan pelaksanaan ketentuan tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka rasa keadilan sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Istilah perjanjian berasal dari bahasa Inggris, yaitu *contract*. Sedangkan dalam bahasan Belanda disebut dengan *overeenkomst* (perjanjian).³⁵ Pengertian perjanjian atau kontrak diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu pihak atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih.

Sedangkan perjanjian dalam kamus hukum adalah persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih tertulis maupun lisan, masing-masing sepakat untuk mentaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama. Pendapat lain menyatakan bahwa suatu perjanjian dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu: **Pertama**, perjanjian dalam arti luas, adalah setiap perjanjian yang menimbulkan akibat hukum sebagaimana yang dikehendaki oleh para pihak; **Kedua**, perjanjian dalam arti sempit, adalah hubungan-hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan seperti yang dimaksud dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).³⁶

Kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) seminggu 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 istirahat resmi yang ditetapkan Pemerintah. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.³⁷

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. Tetapi hingga saat ini ketentuan tersebut belum

³⁵Salim HS. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Sinar Grafika: Jakarta. 2013, h. 160

³⁶Handri Raharjo. *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia: Yogyakarta. 2009: 42

³⁷Pengertian waktu kerja lembur yang diatur oleh Peraturan Perundang-undangan yang mengatur, sebagaimana diperkuat dengan ketentuan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 78 ayat 1 butir b menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

diatur Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan secara tegas bahwa Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengertian tentang waktu kerja lembur mengacu pada Pasal 1 Kep-102/MEN/VI/2004, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, dan waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Namun tidak berlaku bagi pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu yaitu tidak berhak atas upah kerja lembur alasannya karena pekerja tersebut mendapatkan upah yang tinggi. Pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu tersebut memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan di mana waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang berlaku.

Pemerintah memberikan batasan maksimal bagi perusahaan dalam menginstruksikan karyawan dalam melakukan kerja lembur, batasan ini yaitu: waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu; dan ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Syarat melakukan kerja lembur, antara lain; (1) Ada perintah tertulis, (2) Pekerja setuju untuk melaksanakan kerja lembur, (3) Adanya rincian pelaksanaan kerja lembur, (4) Adanya bukti tanda tangan kedua belah pihak. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban: untuk membayar upah kerja lembur; memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Upah lembur dihitung perjam, maka yang perlu dilakukan adalah mengetahui berapa upah lembur perjam, maka harus diketahui dulu berapa upah pokok kita yaitu Jika upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; Jika upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir; dan dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas), maka upah sebulan

dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara tegas membatasi waktu kerja lembur seperti tersebut di atas, tetapi karena mempertimbangkan kepentingan perusahaan dan dunia usaha, ketentuan Undang-Undang tersebut oleh Keputusan Menakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 agak sedikit dianulir seperti diatur dalam Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa ketentuan waktu kerja lembur seperti tersebut di atas termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau harian resmi.

Di samping itu ketentuan Keputusan Menkertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur. Dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam seminggu.

Dewasa ini jasa konstruksi merupakan bidang usaha yang banyak diminta oleh anggota masyarakat sebagaimana mengingat peranan penting dari jasa konstruksi yang menghasilkan produk akhir berupa bangunan. Perkembangan jasa konstruksi yang pesat membawa implikasi pada persaingan antar perusahaan atau dengan kata lain, peningkatan jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi menjadikan perusahaan jasa konstruksi untuk selalu berupaya dalam meningkatkan kualitas dari layanan yang diberikan kepada konsumen. Sebagai perusahaan konstruksi, kualitas tersebut bergantung pada sumber daya manusia terutama para pekerja lapangan yang dimiliki sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Hal ini menjadikan pekerja lapangan sebagai aset penting perusahaan sehingga untuk mempertahankan kinerja atas pekerja lapangan tersebut, perusahaan memberikan penghargaan/imbalan dalam bentuk upah.

Dalam sistem pengupahan, perusahaan jasa konstruksi biasanya menggunakan Lembar Harian Pekerja dan Hasil Opname Untuk Pekerjaan sebagai dasar untuk menghitung upah pekerja lapangan. Proses perhitungan sampai dengan pembayaran dilakukan oleh 5 karyawan yaitu Administrasi, Pelaksana, Kepala Administrasi dan Keuangan (Kepala Admin), Bendahara dan Mandor Proyek. Pembayaran upah pekerja lapangan dilakukan setiap seminggu sekali, perhitungan upah dilakukan sehari sebelum dilakukan pembayaran atau nyatanya perhitungan dilakukan hari Jumat kemudian Sabtu dibagikan upah kepada para pekerja lapangan.

Waktu kerja pada perusahaan Jasa Konstruksi adalah dari jam 08.00-16.00, waktu istirahat jam 12.00-13.00. Sedangkan jam kerja di luar waktu tersebut dan pada waktu libur adalah termasuk kerja lembur. Upah tenaga tetap, upah tenaga tetap cara pembayarannya dilakukan pada

setiap bulan dan diatur sepenuhnya oleh perusahaan; Upah tenaga harian, di mana upah tenaga harian diberikan secara harian, dan pembayaran dilakukan seminggu sekali. Sedangkan besar kecilnya upah tergantung dari tingkat kemampuan yang dimiliki pekerja; Upah tenaga borongan, upah tenaga borongan dibayar berdasarkan volume pekerjaan yang telah diselesaikan dan Upah lembur, upah lembur dibayar disesuaikan dengan perjanjian yang telah disepakati oleh perusahaan dan diberikan setelah pekerjaan dilaksanakan.

Sebagaimana tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Selanjutnya disebutkan juga pada Pasal 28D ayat (2) bahwa, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

Berdasarkan hasil wawancara Penulis ke lapangan dengan pihak manager keuangan Perusahaan Jasa Konstruksi Maju Bersama Jaya (MBJ), dengan Bapak Viryanto diperoleh informasi bahwa penerapan hukum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sudah sangat baik karena peraturan tersebut bertujuan untuk tercapai kesejahteraan pekerja. Akan tetapi minimnya pengetahuan akan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengakibatkan Undang-Undang tersebut tidak berjalan sesuai ketentuan yang berlaku. Jadi berdasarkan hasil keterangan dari pihak manager keuangan diperoleh informasi bahwa penerapan Undang-Undang di perusahaan jasa konstruksi dalam hal pengaturan upah lembur sebetulnya sudah memakai sebagaimana aturan yang berlaku. Namun dengan adanya permasalahan bahwa minimnya pemahaman akan aturan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya mengatur tentang sistem pengupahan upah lembur belum teralisasi secara baik sebagaimana peraturan ketenagakerjaan mengatur tentang sistem pengupahan.

Ketika pemahaman pihak kewenangan khususnya manajer/pimpinan sudah memahami secara baik, tentulah aplikasi tentang pemberlakuan upah lembur pada perusahaan jasa konstruksi akan teralisasi secara baik. Sehingga apa yang sudah digariskan dalam teori hukum keadilan oleh John Rawls dapat diwujudkan secara baik. Hal yang sama juga diperlukan penerapan teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto dan Teori Hukum Perlindungan oleh Satjipto Rahardjo.

Pemberian upah lembur sesuai dengan hukum yang berlaku tentunya perlu adanya upaya pemerintah terutama pihak perusahaan jasa konstruksi melakukan upaya perlindungan hukum kepada pekerja dalam bentuk taat dan patuh kepada peraturan yang ada. Hal ini sebagaimana telah diatur oleh Undang-Undang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/IV/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, karena apa yang diatur dalam ketentuan tersebut jelas mengupayakan agar terwujudnya perlindungan bagi pekerja/karyawan akan hak-haknya sebagai wujud dari

implementasi Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 1³⁸ (satu) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Ayat 2 (dua) menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³⁹ Ditambah lagi ayat 3 (tiga) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Semua itu jika dilihat merupakan wujud perlindungan akan hak-hak pekerja/karyawan sebagai makhluk yang memiliki Hak Azazi Manusia yang harus dijunjung tinggi.

2. Kendala Yang Dihadapi Oleh Perusahaan Jasa Konstruksi Dalam Perhitungan Lembur Sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum membahas kendala terlebih dahulu akan diuraikan tentang upah lembur berdasarkan peraturan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan gaji/upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 Pasal 1 ayat (1), menyebutkan bahwa pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, yang dalam prakteknya pengertian tersebut multi-interpretatif. Sedangkan menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Sedangkan menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan adalah upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

³⁸Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945

³⁹Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan imbalan/upah yang layak bagi hubungan kerja yang disepakati, sehingga ketika hubungan kerja terjadi, maka upah yang diterima oleh pekerja harus sepadan dengan apa yang disepakati dalam hubungan kerja dilakukan.

Wijayanti, mendefinisikan, upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan.⁴⁰ Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.⁴¹

Berdasarkan surat edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, mendefinisikan upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam sehari dan empat puluh jam selama satu minggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah.⁴²

Pelaksanaan upah dalam dunia usaha juga tidak tertutup kemungkinan berlaku pada perusahaan jasa konstruksi. Konstruksi dapat diartikan sebagai susunan (model, tata letak) suatu bangunan (jembatan, rumah dan lain sebagainya).⁴³ Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai suatu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan satuan kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda. Konstruksi merupakan suatu kegiatan yang membangun sarana maupun prasarana. Dalam sebuah bidang arsitektur atau teknik sipil sebuah konstruksi juga dikenal sebagai bangunan atau satuan infrastruktur pada sebuah area pada beberapa area. Secara ringkas konstruksi diartikan sebagai objek keseluruhan bangunan yang terdiri dari bagian-bagian struktur, misalnya konstruksi struktur bangunan adalah bentuk atau bangunan secara keseluruhan dari struktur bangunan. Contoh lain adalah konstruksi jalan raya, konstruksi jembatan, konstruksi kapal dan lain-lain. Konstruksi juga dapat didefinisikan sebagai susunan (model, tata letak) suatu bangunan (jembatan, rumah dan lain sebagainya).⁴⁴ Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai suatu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan satuan kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda.

Menurut Gubernur Sumatera Selatan Ishak Mekki, dalam rapat musyawarah daerah sebagaimana diunggah di media sosial menyatakan asosiasi jasa konstruksi memiliki peranan besar dalam mewujudkan

⁴⁰Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cet. V. Sinar Grafika: Jakarta. 2015, h. 107

⁴¹Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. 2010: 158

⁴²Abdul Khakim. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti: Bandung. 2009, h. 137

⁴³Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi Ketiga, Balai Pustaka: Jakarta, ISBN: 9789794071823.

⁴⁴Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, ISBN: 9789794071823.

pembangunan di Sumatera Selatan melalui peningkatan kualifikasi dan kinerja pelaku usaha jasa konstruksi.⁴⁵

Kewenangan yang dimiliki oleh Perusahaan jasa Konstruksi dalam menjalankan upah lembur kepada karyawan sebagaimana terdapat dimuat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berdasarkan *Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23 Buku ke III Tentang perjanjian terdapat dalam Pasal 1234 yang menyatakan bahwa perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Pasal 1235 menyatakan bahwa dalam perikatan untuk memberikan sesuatu, termasuk kewajiban untuk menyerahkan barang yang bersangkutan dan untuk merawatnya sebagai seorang kepala rumah tangga yang baik, sampai saat penyerahan. Luas tidaknya kewajiban yang terakhir ini tergantung pada persetujuan tertentu; akibatnya akan ditunjuk dalam bab-bab yang bersangkutan.⁴⁶ Berdasarkan Pasal 1313 dinyatakan bahwa suatu persetujuan merupakan suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.⁴⁷ Dalam Pasal 1239 juga dinyatakan bahwa tiap perikatan berisi ketentuan berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, kerugian dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya.⁴⁸ Berdasarkan Pasal 1320 dinyatakan bahwa supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat; meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; kecakapan untuk membuat suatu perikatan; suatu pokok persoalan tertentu; dan suatu sebab yang tidak terlarang.⁴⁹ Pasal 1338 juga disebutkan bahwa semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang.

⁴⁵[http://Abdul Hafiz, Artikel Asosiasi Jasa Konstruksi Diminta Tingkatkan Peranan, Sriwijaya Post, tribunnews.com, Sabtu, 27 Agustus 2010, 14:23](http://Abdul_Hafiz_Artikel_Asosiasi_Jasa_Konstruksi_Diminta_Tingkatkan_Peranan_Sriwijaya_Post_tribunnews.com)

⁴⁶Bagian 2 Tentang Perikatan untuk Memberikan Sesuatu dalam suatu hubungan hukum antara satu orang atau lebih untuk mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian/persetujuan, dan diatur dalam Pasal 1235 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁴⁷Bab II Tentang Perikatan Yang Lahir Dari Kontrak Atau Persetujuan yang lahir antara dua orang atau lebih untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu sebagaimana disepakati antara kedua yang melakukan perikatan/persetujuan, sebagaimana dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁴⁸Bagian 3 tentang Perikatan Untuk Berbuat Sesuatu atau Untuk Tidak Berbuat Sesuatu baik berupa perjanjian melakukan sesuatu/tidak melakukan sesuatu dengan memberikan penggantian biaya, kerugian dan bunga apabila debitur tidak menunaikan kewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 1239 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁴⁹Bagian 2 tentang Syarat-syarat Terjadinya Suatu Persetujuan yang Sah, di mana dibutuhkan 4 (empat) syarat sebuah perjanjian/perikatan tersebut dinilai sah meliputi kesepakatan, kecakapan kedua belah pihak, suatu hal/pokok diperjanjikan, dan adanya sebab yang tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikutnya juga dinyatakan bahwa suatu persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.⁵⁰

Kajian akan upah lembur dapat dikaji berdasarkan beberapa teori hukum. Teori hukum pertama adalah teori hukum John Rawls dalam buku *a theory of justice* menjelaskan konsep teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Inti *the difference principle*, bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosial ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sementara itu, *the principle of fair equality of opportunity* menunjukkan pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas. Mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus.⁵¹

Dalam kajiannya, John Rawls mengajarkan bahwa teori mengenai prinsip-prinsip keadilan merupakan alternatif bagi teori utilitarisme sebagaimana dikemukakan Home, Bentham dan Mill. Rawls berpendapat bahwa dalam masyarakat yang diatur menurut prinsip-prinsip utilitarisme, orang-orang akan kehilangan harga diri, lagi pula bahwa pelayanan demi perkembangan bersama akan lenyap. Rawls juga berpendapat bahwa teori ini lebih keras dari apa yang dianggap normal oleh masyarakat.

Menurut Rawls juga dinyatakan bahwa situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi. Pertama, situasi ketidaksamaan menjamin maximum minimum bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang, supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial, harus ditolak.

John Rawls menyatakan dua prinsip keadilan yang dipercaya akan dipilih dalam posisi awal. Di bagian ini John Rawls hanya akan membuat komentar paling umum, dan karena itu formula pertama dari prinsip-prinsip ini bersifat tentative. Kemudian John Rawls mengulas sejumlah

⁵⁰Bagian 3 Tentang Akibat Persetujuan, akibat perjanjian adalah mengikatkan kedua belah pihak sebagaimana kekuatan hukum yang mendasari perjanjian/perikatan ini sebagaimana Undang-Undang yang telah mengatur, dan perjanjian ini harus dijalankan oleh para pihak dengan penuh itikad baik, sehingga tidak ada unsur yang dirugikan sebagaimana Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁵¹Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, h. 24

rumusan dan merancang langkah demi langkah pernyataan final yang akan diberikan nanti. John Rawls yakin bahwa tindakan ini membuat penjelasan berlangsung dengan alamiah.

Teori hukum yang lain adalah sebagaimana teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto, menyebutkan bahwa masalah pokok dari penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya, yaitu meliputi *Pertama*, faktor hukumnya sendiri yaitu berupa Undang-Undang; Faktor penegak hukum; *Kedua*, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum; *Ketiga*, faktor masyarakat; dan *Keempat*, faktor kebudayaan.⁵²

Teori hukum berikutnya sebagaimana teori hukum progresif oleh Satjipto Rahardjo yang mendefinisikan bahwa hukum seharusnya bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Inilah yang dikenal dengan hukum progresif, yang menganut bahwa ideologi hukum yang prokeadilan dan hukum yang prokerakyatan. Hukum progresif menawarkan cara mengatasi krisis di era global sekarang ini. Di antara cara ber hukum yang bermacam-macam itu, hukum progresif mempunyai tempatnya sendiri.⁵³ Dalam konsep hukum yang progresif, hukum tidak mengabdikan pada dirinya sendiri, melainkan untuk tujuan yang berada di luar dirinya. Untuk membuat deskripsi yang jelas mengenai hukum progresif, maka ia dapat dihadapkan kepada cara ber hukum yang positifis-legalitis.

Menurut pandangan hukum progresif, pelaku hukum harus memiliki kepekaan pada persoalan-persoalan krusial dalam hubungan-hubungan manusia, termasuk keterbelengguan manusia dalam struktur-struktur yang menindas; baik politik, ekonomi, maupun sosial budaya.⁵⁴ Hukum progresif lebih mengutamakan tujuan dan konteks dari pada teks aturan, maka diskresi mempunyai tempat yang penting dalam penyelenggaraan hukum.⁵⁵

Berbicara sistem pengupahan perusahaan Jasa Konstruksi Maju Bersama Jaya (MBJ) terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya diantaranya, terjadinya kesalahan dalam mencantumkan tarif upah dan tarif opname pekerja lapangan. Kesalahan pencantuman tarif tersebut disebabkan karena pelaksanaan salah dalam mengingat tarif yang seharusnya ditulis sesuai lembar kerja harian. Hal ini juga mempengaruhi total akhir pada lembar harian pekerja dan hasil opname.

Selain adanya kesalahan mencantumkan tarif, pelaksanaan upah lembur pada perusahaan jasa konstruksi disebabkan oleh kesalahan

⁵²Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, Hal. 42

⁵³Satya Arinanto dan Ninuk Triyanti, *Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, h. 3.

⁵⁴Yanto Sufriadi, "Penerapan Hukum Progresif dalam Penegakan Hukum di tengah Krisis Demokrasi", artikel pada *Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 17, 2010, h. 243

⁵⁵*Ibid*, h. 244

kalkulasi pada lembar harian pekerja maupun hasil opname pekerja. Kesalahan kalkulasi ini nantinya juga akan berpengaruh pada jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja. Kesalahan tersebut biasanya terjadi disebabkan oleh kesalahan kepala admin melakukan verifikasi terhadap tarif yang dicantumkan dan melakukan pengecekan ulang terhadap hasil kalkulasi pada lembar harian pekerja serta hasil *opname* untuk pekerjaan. Untuk menghindari kesalahan tersebut, maka diperlukan pengecekan ulang informasi yang dihasilkan pada Lembar Harian Pekerja dan Hasil Opname masing-masing pekerja sehingga hasil penghitungan menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan. Namun hal tersebut membuat tidak efisien dalam waktu singkat sehingga proses perhitungan upah terkadang melebihi jam kerja perusahaan jasa konstruksi.

Dalam melakukan verifikasi tarif opname terkadang kepala admin mengandalkan ingatannya tanpa membuka daftar tarif opname sehingga ketika lupa akan tarif opname, kepala admin akan bertanya pada pelaksana. Kejadian ini memungkinkan pelaksana akan melakukan kecurangan disengaja mengenai tarif opname yang menyebabkan data menjadi kurang terjamin. Pada saat pembagian upah, bendahara kadang melakukan kesalahan yaitu tidak diberikan upah sesuai dengan keputusan kepala admin. Hal ini disebabkan karena banyaknya upah yang harus dibagikan dengan waktu yang relatif singkat serta jumlah pekerja lapangan yang cukup banyak memungkinkan bendahara hilangnya konsentrasi saat membagikan upah tersebut. Berkaitan dengan masalah ini bendahara harus mengecek kembali satu per satu upah dari para pekerja lapangan yang menyebabkan keterlambatan dalam pembagian upah.

Kendala lainnya yang terjadi di lapangan adalah pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan pekerja. Hal ini tentu saja merupakan bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan untuk membayar upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hal ini juga merupakan bentuk pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat diancam pidana sesuai pengaturan Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni 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).⁵⁶

Mengenai waktu kerja lembur, sebagaimana Pasal 78 ayat (1) huruf b, dikatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal tersebut juga ditegaskan lagi dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan 102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur

⁵⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 187

Dan Upah Kerja Lembur (“Kepmenaker 102/2004”), yang mengatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur tersebut tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Sebagaimana hasil wawancara Penulis dengan pihak pimpinan perusahaan jasa konstruksi, dalam hal ini Bagian Manager Keuangan Perusahaan Jasa Konstruksi Maju Bersama Jaya (MBJ), diperoleh informasi bahwa adanya ketentuan jumlah kerja lembur dibatasi maksimal 4 jam per hari. Namun fakta di lapangan sering kali membutuhkan lebih dari 4 jam untuk momen tertentu (penyelesaian proyek). Kadangkala pengusaha dapat menjadikan 2 (dua) shift. Hal ini tentu sangat jelas bahwa pendapatan pekerja adalah hanya sebatas Upah Minimum Kerja (UMK) dan tidak diberlakukannya pendapatan lembur sebagaimana telah diatur oleh Undang-Undang dan peraturan berlaku. Seringkali, karyawan tersebut menawarkan pembayaran upah lembur berdasarkan jam kerja tambahan tanpa mengikuti perkalian jam lembur yang telah ditetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut sangat dilema bagi perusahaan, jika didatangkan 2 (dua) shift, maka kesejahteraan pekerja menjadi sangat minim jika penawaran karyawan terpenuhi, maka perusahaan telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁷

Berdasarkan hal demikian diketahui bahwa dalam pelaksanaan upah lembur perusahaan jasa konstruksi mendapati beberapa kendala dalam penerapan upah lembur. Kendala yang dimaksud berupa adanya tuntutan proyek yang banyak sehingga proyek tersebut memang memerlukan upah lembur (*overtime*) melebihi jam lembur sebagaimana Undang-Undang berlaku dan melebihi jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Kendala lainnya juga dipengaruhi oleh adanya sistem kerja shift yang merupakan permintaan perusahaan sehingga pekerja tidak dapat memperoleh penghasilan jam kerja lembur sebagaimana ketentuan Undang-Undang yang ada. Serta hal ini tentu saja tujuan yang ingin dicapai dari adanya upah lembur di perusahaan Jasa Konstruksi tidak dapat terealisasi secara baik.

Bentuk dan cara pembayaran upah meliputi denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “*Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu (a). Berdasarkan wilayah

⁵⁷Bapak Viryanto, *Wawancara*, (Manajer Keuangan Perusahaan Jasa Konstruksi, Maju Bersama Jaya, wawancara pada Tanggal hari Jumat tanggal 5 Agustus 2016, jam 12.30 WIB).

Propinsi atau kabupaten/kota, (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Dalam pelaksanaannya, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Regional Tingkat I maupun Tingkat II, Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II, dan dalam daerah yang sudah ada penetapan Upah Minimum Regional Tingkat II perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Regional Tingkat II. Bagi perusahaan yang mencakup beberapa sektor atau sub sektor untuk sektor tersebut diberlakukan Upah Minimum Sektor Regional yang tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum yang berlaku dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Untuk peninjauan besarnya upah bagi pekerja/buruh yang telah menerima upah lebih tinggi dari Upah Minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Adanya kenaikan Upah Minimum tersebut para pekerja/buruh harus memelihara prestasi kerja sehingga tidak lebih rendah dari prestasi kerja sebelum kenaikan Upah Minimum. Ukuran prestasi kerja untuk masing-masing perusahaan perlu dirumuskan bersama-sama antara perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau lembaga kerjasama bipartit di perusahaan bersangkutan. Ketentuan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan Upah Minimum Regional Tingkat I, Tingkat II, Upah Minimum Sektor Regional Tingkat I maupun Tingkat II adalah pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,-. Selain putusan tersebut Hakim dapat menjatuhkan putusan untuk membayar upah pekerja.

Setelah Upah Minimum ditetapkan oleh Pemerintah maka dalam pemberlakuan upah di perusahaan-perusahaan masih diadakan perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menentukan besarnya upah bagi pekerja/buruh sesuai tingkatan masa kerja dan jabatannya. Perundingan penetapan upah diawali dengan penetapan upah terendah yaitu upah bagi pekerja/buruh di perusahaan yang mempunyai golongan terendah atau masa kerja kurang dari satu tahun yaitu sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan.

Tentu saja implikasi yang terjadi bagi Dewan Pengupahan apabila menetapkan upah yang rendah, berdampak bagi kehidupan karyawan dan berlanjut pula dengan meurunnya produktivitas kerja pada perusahaan. Sementara pendapatan dari perusahaan yang sangat besar. Tentunya harus adanya keseimbangan dalam menetapkan besaran upah tersebut. Namun bila terlalu tinggi, maka mampu atau tidak bagi pengusaha untuk menerimanya. Konsekuensi ini akan selalu di hadapi oleh Dewan Pengupahan tersebut.

Hal yang menjadi perdebatan dalam forum atau rapat dewan pengupahan adalah usulan akan tingkat upah minimum yang akan

disepakati nantinya. Serikat pekerja/serikat buruh akan mengusulkan tingkat upah yang tinggi dan di atas dari nilai Kebutuhan Hidup Laya, namun sebaliknya tingkat upah yang diusulkan dunia usaha cenderung rendah dan dibawah nilai Kebutuhan Hidup Laya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kendala yang ditemukan dalam menerapkan upah lembur sebagaimana ketentuan Undang-Undang yang berlaku mulai kendala internal sampai kepada kendala eksternal. Kendala internal dihadapi oleh perusahaan sendiri sebagai penyedia lapangan kerja yang berkewajiban memberikan hak-hak karyawan berupa jam kerja tambahan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan itu sendiri. Kendala Internal yang dihadapi berkenaan tentang kebutuhan perusahaan akan target yang ada, ketika target ada, maka kerja lembur dimungkinkan ada malah jam kerja melebihi ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Namun ketika perusahaan minim proyek sehingga permintaan dan pendapatan perusahaan kecil, maka perusahaan jasa konstruksi tidak memberlakukan kerja lembur, malah memberlakukan jam kerja shift. Sedangkan kendala dari luar dirhadapi perusahaan adanya pihak lain yang mempengaruhi upah lembur ini tidak dapat direalisasikan secara baik. Memang dari hasil wawancara yang ada, dewan pengupahan dalam menentukan standar Upah Minimum Kerja harus mengikutsertakan pihak serikat pekerja/buruh sehingga dalam penetapan ini membutuhkan waktu lama dalam penetapannya. Begitu juga adanya kemajuan arus globalisasi saat ini, maka hal ini juga mengarahkan bahwa kebijakan dan sistem standar upah yang berlaku dipengaruhi oleh Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan juga besarnya minat investor sehingga berpengaruh kepada APBD yang besar, sehingga UMK yang ditetapkan juga akan lebih tinggi.

3. **Solusi Yang Dapat Dilakukan Agar Penerapan Perhitungan Lembur Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Pelaksanaan upah lembur sebagaimana peraturan yang berlaku pada perusahaan jasa konstruksi diperlukan solusi yang harus dilakukan. Sebelum solusi dilakukan kajian, maka perlu dibahas tentang pelaksanaan upah lembur dalam dunia kerja perusahaan jasa konstruksi. Lembur atau *overtime*, kadang seperti sisi permukaan uang logam, diinginkan saat ingin mengejar target produksi, namun disisi lainnya dalam jumlah tertentu juga bisa menjadi indikator rendahnya volume produksi saat jam kerja normal. Apapun latar belakangnya seorang manager mutlak harus mengetahui regulasi atau ketentuan yang mengatur tentang mekanisme pelaksanaan hingga perhitungan nominal upah lembur yang harus dibayarkan.

Pengertian waktu kerja lembur mengacu pada Keputusan Menteri Nomor 102 Tahun 2004 Pasal 1, yaitu: waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu

untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu; dan waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Cara perhitungan upah kerja lembur adalah: untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam; untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam dan apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka: Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam, apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam. Serta apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat, mingguan dan/atau hari libur resmi untuk kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.⁵⁸

Syarat melakukan kerja lembur, antara lain: (1) Ada perintah tertulis, (2) Pekerja setuju untuk melaksanakan kerja lembur, (3) Adanya rincian pelaksanaan kerja lembur, (4) Adanya bukti tanda tangan kedua belah pihak. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban: (1) membayar upah kerja lembur; memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Secara historis pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan.⁵⁹ Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15A Tahun 1994, istilah perselisihan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta

⁵⁸Rachmat Trijono. *Op.Cit.*, h. 73

⁵⁹Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 tahun 1977

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan beberapa literatur hukum ketenagakerjaan pada awalnya perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi dua macam yaitu: Perselisihan hak (*rechsgeschillen*), yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan Perselisihan kepentingan (*Balangengeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.⁶⁰

Secara teoritis ada beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada juru/dewan pemisah dan menyerahkan kepada pegawai perburuhan untuk diperantarai.⁶¹ Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, maka prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam empat tahap, yaitu: **Pertama**, bipartit, adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. Tujuannya yaitu menumbuhkan inisiatif baik dari pihak pengusaha ataupun pihak pekerja/buruh dan atau dari kedua belah pihak, musyawarah untuk mufakat dengan maksud membangun kepercayaan, mendorong komitmen bersama untuk melakukan kerjasama di tempat kerja, membuka komunikasi dua arah tentang perlunya kerjasama pengusaha dan pekerja/buruh, dan pendekatan operasional dengan memperhatikan kebutuhan dan pertimbangan keadaan-keadaan khusus setiap perusahaan. Selain itu lembaga bipartit berfungsi untuk menampung masalah-masalah teknis di unit bersangkutan untuk diselesaikan. **Kedua**, penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, merupakan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. **Ketiga**, mediasi, merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. **Keempat**, Pengadilan hubungan industrial, merupakan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Beberapa solusi yang dapat dilakukan agar penerapan perhitungan upah lembur sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁶⁰ Abdul Khakim. Op.Cit., h. 150

⁶¹ Abdul Khakim. Op.Cit., h. 153

Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: *Pertama*, melakukan sosialisasi atau seminar yang diadakan oleh perusahaan maupun pekerja akan hak dan kewajiban masing-masing serta perlu dibuatkannya sebuah Standar Operasional Program (SOP) agar kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja) jelas akan tambahan gaji yang harus dibayar dan diterima dengan baik oleh karyawan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman antara kedua belah pihak.⁶² Apalagi solusi ini sudah dilakukan, maka antara kedua belah pihak tidak akan suatu hal yang diragukan berkenaan tentang apa yang menjadi hak dan apa yang menjadi kewajiban. Maka tentu saja upah lembur sebagaimana diatur Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan hak pekerja dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk mengabulkannya. Begitu juga bagi perusahaan sendiri, akan memberikan kesadaran untuk melaksanakan kewajiban secara baik tanpa ada unsur yang membuat mereka dibebankan akan hal itu. *Kedua*, meningkatkan pengawasan pemerintah kepada perusahaan sehingga perusahaan-perusahaan yang ada menerapkan Undang-Undang yang berlaku. Sehingga penerapan upah lembur baik waktu kerja lembur maupun upah kerja lembur dijalankan sebagaimana peraturan yang berlaku. *Ketiga*, Meningkatkan pelatihan baik diselenggarakan sendiri oleh perusahaan, maupun diselenggarakan oleh pemerintah dengan melibatkan dewan pengupahan kota/Kabupaten, Serikat Pekerja/buruh dan juga perusahaan-perusahaan yang ada di Batam. Sehingga hal ini akan menambah wawasan perusahaan sebagai pihak yang memerlukan ketentuan upah lembur sehingga hak-hak perusahaan sebagaimana tujuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 1 (satu) dan ayat 2 (dua). Kedua aturan ini telah menjelaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan, persamaan hak dan penghidupan yang layak serta mendapatkan imbalan secara adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja diupayakan pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan (pimpinan), pekerja/buruh dan serikat buruh untuk bertindak tetap memperhatikan kelayakan antara upah yang diberikan sebanding/sesuai dengan pekerjaan (kewajiban) yang sudah dilakukan.

Upaya kedepannya diharapkan perusahaan jasa konstruksi dapat memberikan hak-hak karyawan berupa penghitungan upah lembur sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi berlaku. Dengan adanya upaya tersebut, maka diharapkan kendala terwujudnya keadilan akan hak-hak karyawan sebagaimana teori hukum Progresif oleh Satjipto Rahardjo yang menyatakan bahwa hukum seharusnya bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Inilah hukum progresif, yang menganut ideologi hukum yang prokeadilan dan hukum yang prokerakyatan. Hukum progresif menawarkan cara mengatasi krisis di

⁶²*Ibidem.*

era global sekarang ini. Dengan adanya penerapan dari hukum progresif oleh perusahaan jasa konstruksi, maka Kehidupan Hidup Layak bagi karyawan dapat terpenuhi. Maka dengan demikian perlu penerapan teori hukum yang berkeadilan, sehingga upaya meningkatkan kesejahteraan.

Selanjutnya menurut Soerjono Soekanto, menyebutkan bahwa masalah pokok dari penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin memengaruhinya, meliputi:⁶³*Pertama*, faktor hukumnya sendiri yaitu berupa Undang-Undang. Praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif. Maka dengan adanya beberapa aplikasi di mana perusahaan tidak memberlakukan upah lembur sebagaimana Undang-Undang berlaku, maka keadilan bagi pekerja tidak dirasakan sehingga efektifitas pelaksanaan Undang-Undang dan peraturan terkait tidak terlaksana. *Kedua*, faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum. Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum. Dengan adanya penegak hukum yang baik dalam menjalankan perhitungan upah lembur dapat dilakukan dengan baik terutama bagi mereka yang memiliki wewenang dalam menjalankan kebijakan penggajian, seperti manager keuangan, dewan pengupahan dan dewan pengawas pelaksana Undang-Undang ketenagakerjaan termasuk Badan/ lembaga sengketa hubungan industrial yang sudah dibentuk oleh pemerintah. *Ketiga*, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Dalam hal ini dengan adanya pendidikan yang baik bagi pihak penegak hukum mencakup dewan pengupahan, manager perusahaan (manager keuangan), penyelesaian sengketa hubungan industrial dan dewan pengawas, sehingga kebijakan yang diambil tidak melenceng dari apa yang sudah diatur oleh Undang-Undang. *Keempat*, faktor masyarakat, yaitu lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat yang proaktif untuk mewujudkan keteraturan dan kebijakan yang sudah dibuat oleh pemerintah, akan mempercepat sebuah aturan itu terlaksana di dalam kehidupan sehari-hari, dan sebaillnya. Maka agar perhitungan upah lembur pada perusahaan jasa konstruksi sesuai dengan konsep Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁶³Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, Hal. 42

2003, maka masyarakat (pekerja bersama perusahaan dalam hubungan kerja) menerima aturan yang sudah dibuat sebagai suatu keharusan untuk dilakukan. *Kelima*, faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Berdasarkan konsep kebudayaan sehari-hari, orang begitu sering membicarakan soal kebudayaan. Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Maka dengan adanya prinsip negara hukum, maka budaya yang mesti dianut adalah menerima dan menjalankan aturan yang ada sehingga tujuan dari Undang-Undang tersebut untuk menertibkan dan mewujudkan keteraturan dapat terlaksana secara baik.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu meliputi penawaran dan permintaan karyawan, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, peraturan pemerintah. Karena semuanya lahir dalam bentuk produk aturan, maka untuk terlaksananya sesuai dengan apa yang sudah diatur diperlukan upaya sehingga pelaksanaan peraturan tersebut betul-betul sesuai dengan apa yang sudah diatur oleh Undang-Undang.

E. Kesimpulan

Penerapan perhitungan upah lembur yang terjadi pada perusahaan Jasa Konstruksi adalah masih jauh dari yang ditetapkan dalam Undang-Undang. Hal terlihat dengan adanya kebijakan perusahaan menetapkan jam lembur satu hari adalah 4 (empat) jam, dan ketika proyek kejar target, maka pelaksanaan di lapangan overtimenya melebihi dari jumlah jam lembur yang ditentukan. Jika dilihat dalam pengaturan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, waktu lembur yang diperbolehkan tidak lebih dari 3 (tiga) jam sehari dengan perkaliannya lebih besar dari gaji jam kerja biasa. Bahkan dalam penerapan yang terlaksana di lapangan, upah lembur tidak diperoleh oleh pihak pekerja/karyawan karena adanya penerapan sistem kerja shift, sehingga gaji yang diterima oleh pekerja tidak melebihi upah kerja pokok, tanpa ada tambahan upah lembur. Di samping itu pekerjaan proyek konstruksi sering ditemui pekerjaan yang terlambat dari waktu yang telah direncanakan. Upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan sistem kerja lembur pada proyek konstruksi. Kendala-kendala yang ditemui oleh perusahaan Jasa Konstruksi dalam penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait perhitungan lembur adalah kurangnya pemahaman mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Hal ini disebabkan karena banyaknya upah yang harus dibagikan dengan waktu yang relatif singkat serta jumlah pekerja lapangan yang cukup banyak memungkinkan bendahara hilangnya konsentrasi saat membagikan upah tersebut. Solusi yang dapat dilakukan untuk menerapkan sistem upah lembur

sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang berlaku adalah melakukan sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan serta para pekerjanya mengenai penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga pihak pengusaha dan pekerja lebih mengerti akan hak dan kewajibannya masing-masing, meningkatkan pengawasan oleh pemerintah kepada perusahaan sehingga perusahaan-perusahaan yang ada menerapkan Undang-Undang yang berlaku terutama dalam hal perhitungan upah lembur. Adanya kesalahan kalkulasi dalam perhitungan upah lembur yang berbeda pada lembar harian dapat menjadi solusi berupa melakukan pencatatan oleh petugas lapangan tentang lembar harian pekerja serta hasil opname untuk pekerjaan. Solusi lain adalah meningkatkan pelatihan baik diselenggarakan sendiri oleh perusahaan, maupun diselenggarakan oleh pemerintah dengan melibatkan dewan pengupahan kota/Kabupaten, Serikat Pekerja/buruh dan juga perusahaan-perusahaan yang ada di Batam serta menerapkan teori efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto, teori keadilan hukum oleh John Rawls serta Teori Hukum Progresif oleh Sucipto Rahardjo.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Abdussalam, H.R., & Adri Desasfuryanto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta.
- Ali, Zainuddin, 2006, *Sosiologi Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Arinanto, Satya dan Triyanti, Ninuk, 2009, *Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Azwar, Syaifuddin, 2012, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Creswell, John W., 1994, *Research design Qualitative and Quantitative Approaches*, sage Publication, Inc, California.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Friedrich, Carl Joachim, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung.
- Husni, Lalu, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2006, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Janah, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Raharjo, Handri, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.
- Salim HS, 2013, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Sunggono, Bambang, 2006, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1996, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2004, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyudi, Eko, & Yulianingsih, Wiwin, & Sholihin, Moh. Firdaus, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Cet. I, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Cet. V, Jakarta.

Artikel

- Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi Ketiga, Balai Pustaka: Jakarta.
- Sufriadi, Yanto, "Penerapan Hukum Progresif dalam Penegakan Hukum di tengah Krisis Demokrasi", artikel pada Jurnal Hukum, No. 2 Vol. 17, 2010.

Bapak Viryanto, *Wawancara*, (Manajer Keuangan Perusahaan Jasa Konstruksi, Maju Bersama Jaya, wawancara pada Tanggal hari Jumat tanggal 5 Agustus 2016, jam 12.30 WIB).

Internet

[http:// Abdul Hafiz, *Artikel Asosiasi Jasa Konstruksi Diminta Tingkatkan Peranan*, Sriwijaya Post, tribunnews.com, Sabtu, 27 Agustus 2010.](http://tribunnews.com)

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945