

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Penegakan hukum adalah hal yang penting untuk memberikan jaminan demi tercapainya kemanfaatan dari aturan yang berlaku. Dengan tidak ada penegakan hukum yang tegas maka aturan yang sudah dibuat akan tidak berarti dan berguna. Perlindungan yang diberikan oleh negara untuk bangsa Indonesia terdapat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Dengan ini Undang-Undang Dasar 1945 merupakan suatu produk hukum yang memberikan perlindungan bagi warga negaranya.<sup>1</sup>

Perlindungan mengenai kehidupan rakyat dapat dirasakan setelah kemerdekaan bangsa Indonesia terjadi. Dengan adanya pengaturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan juga memberikan perubahan yang mendasar yaitu sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yakni bersifat publik dan privat, yang dimaksud dari hal tersebut adalah sifat privat ditunjukkan dengan terdapat perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan

---

<sup>1</sup>Rizki Citra Pratiwi dan Siti Hajati Hoesin, “Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota”, *Pakuan Law Review*, Vol. 08, No. 01 (Januari-Juni, 2022), hlm.542

pengusaha sebelum melakukan suatu pekerjaan, sedangkan sifat publik ditandai dengan<sup>2</sup>:

1. Terdapat sanksi pidana dan sanksi administrasi bagi pelanggar ketentuan ketenagakerjaan;
2. Pemerintah memiliki peran dalam menetapkan standar upah yaitu upah minimum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah suatu hak dasar yang melekat serta dilindungi oleh peraturan yang ada, sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang dimana jumlah pendapatan yang didapatkan oleh para pekerja yang dihasilkan dari pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarga secara wajar.<sup>3</sup>

Pekerja mendapatkan kesempatan untuk mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya serta mendapatkan penghasilan/upah yang layak guna menjamin kesejahteraan hidupnya. Oleh karenanya perlindungan hak-hak para pekerja dapat dilaksanakan dengan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan atau dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi berdasarkan norma yang berlaku pada suatu perusahaan. Peningkatan

---

<sup>2</sup> *Ibid*

<sup>3</sup> Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah, Febrina Andarina Zaharnika, dan Putri Mayang Seruni, "Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam", *COSTING: Journal of Economic, Bussines, and Accounting*, Vol. 5, No. 2 (Januari-Juli, 2022), hlm.1755-1764

perlindungan tenaga kerja merupakan sebuah wadah yang harus diciptakan untuk setiap tenaga kerja baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja langsung atau tidak langsung.<sup>4</sup>

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, yang dimaksud dalam hal tersebut adalah untuk mengakui hakikat kemanusiaan yang dimiliki oleh setiap manusia yang memiliki harkat dan martabat sebagai ciptaan Tuhan yang mana hal tersebut tidak dapat dihalangi, ditiadakan, dikurangi dan/atau dirampas dengan alasan apapun. Pada setiap diri manusia terdapat hak-hak dasar yang melekat berupa hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, maupun hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum dan hak untuk tidak dituntut berdasarkan hukum yang berlaku surut, yang artinya bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama dengan tidak membeda-bedakan latar belakang masing-masing dalam memperoleh pekerjaan dan upah yang didapatkan serta hal-hal lain yang berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaannya itu sendiri.<sup>5</sup>

Hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Maka antara perusahaan dan pekerja tersebut terjadilah

---

<sup>4</sup> Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12, No. 1 (April, 2021), hlm.70

<sup>5</sup> Hasaziduhu Möhö, “Hakikat Upah dalam Hubungan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Panah Keadilan*, Vol. 1, No. 2 (Agustus, 2022), hlm.118

suatu perjanjian kerja, yaitu mengenai perjanjian antara pihak kesatu (buruh) bekerja dengan memperoleh penghasilan/ upah dan pihak kedua (perusahaan) diwajibkan memberikan pekerjaan yang kemudian membayarkannya upah, sebagaimana tujuan dasar pekerja untuk bekerja yaitu mendapatkan imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan. Upah merupakan bagian penting dalam perjanjian kerja, karena hal tersebut menjadi sasaran yang paling penting bagi pekerja guna memberikan kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.<sup>6</sup>

Sistem pengupahan sendiri terdapat dalam pemberian upah kepada pekerja, dalam sistem pengupahan tersebut dihitung menurut lamanya kerja, yaitu diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas yang dikerjakan, yang disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan upah lembur. Menurut Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan, bahwa upah merupakan, “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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>7</sup> Dalam hal ini sesuai dengan regulasi

---

<sup>6</sup> I Dewa Ayu Mirah Octaviani dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha terhadap Pekerja/Buruh terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur”, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 7, No. 3 (Januari, 2019), hlm.1

<sup>7</sup> Hasna Yasyfa dan Deddy Effendy, “Pembayaran Upah Lembur Di PT X Kabupaen Bandung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”, *Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol. 2, No. 2 (Januari, 2022), hlm.148-155

mengenai ketenagakerjaan para pekerja berhak mendapatkan upah yang layak dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan sesuai dengan peraturan yang ada. Jika para pekerja melakukan pekerjaan melebihi jam kerja yang telah ditentukan atau bekerja di waktu yang bukan jam kerja seperti hari libur nasional, sudah seharusnya perusahaan membayar upah lembur karena hal tersebut adalah hak dari pekerja.<sup>8</sup>

Upah dan upah lembur terdapat perbedaannya, yaitu bahwa upah adalah imbalan yang diberikan yang sesuai menurut hasil kerjanya berdasarkan dalam perjanjian kerja, sedangkan upah lembur adalah imbalan yang diberikan diluar jam kerja, yang mana pekerja masih bekerja walaupun jam kerjanya sudah habis. Upah lembur merupakan upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan. Upah lembur dibagi menjadi dua yaitu lembur dihari libur atau lembur di hari kerja namun untuk jamnya lebih banyak dibanding dengan jam kerja biasanya.<sup>9</sup>

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Apabila pekerja melakukan

---

<sup>8</sup> Ngurah Aldi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Pt Gd Seputra, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar", *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 2, No. 2 (Juli, 2020), hlm.240-245

<sup>9</sup> I Dewa Ayu Mirah Octaviani dan I Wayan Suardana, *Op.cit*, hlm.13

pekerjaan melebihi waktu tersebut maka menurut Pasal 81 angka 24 Perppu Cipta Kerja, bahwa waktu kerja lembur hanya bisa dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.<sup>10</sup>

Hal tersebut terkadang dalam prakteknya dapat berbeda, upah di Daerah Istimewa Yogyakarta ini masih menjadi masalah utama. Bahwa dengan terpenuhinya hak pekerja tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik melalui catatan per September 2022, BPS merilis Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai provinsi termiskin di Pulau Jawa, hal tersebut dikarenakan Upah Minimum Provinsi (UMP) menjadi terendah nomor dua di Indonesia. Adapun di sejumlah kabupaten dan kota di Daerah Istimewa Yogyakarta ini tidak ada kenaikan signifikan terhadap Upah Minimum Kabupaten (UMK).<sup>11</sup> Hal tersebut terkadang membuat para pekerja menambah waktu kerja lembur demi mencukupi kehidupannya, dikarenakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) masih dirasa kurang dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hak pekerja atas upah lembur di suatu perusahaan di Kabupaten Bantul apakah telah sesuai dengan peraturan dan

---

<sup>10</sup> Renata Christha Auli, 2023, *Batas Waktu Kerja Lembur*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-waktu-kerja-lembur-cl4293>, (diakses pada 5 Oktober 2023, 20:10)

<sup>11</sup> Irfan Amin, 2023, *Jogja Memang Istimewa, tapi Kemiskinan Tertinggi di Pulau Jawa*, <https://tirto.id/jogja-memang-istimewa-tapi-kemiskinan-tertinggi-di-pulau-jawa-gBkS>, (diakses pada 6 Oktober 2023, 04:49)

undang-undang yang berlaku. Maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HAK UPAH LEMBUR PEKERJA DI KABUPATEN BANTUL (STUDI PADA PT GRAMASURYA KABUPATEN BANTUL)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan latar belakang tersebut, ada beberapa rumusan masalah yang diangkat, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hak upah lembur pekerja PT Gramasurya Kabupaten Bantul?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat perlindungan hak upah lembur pekerja PT Gramasurya Kabupaten Bantul?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hak upah lembur pekerja di PT Gramasurya
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat hak upah lembur pekerja PT Gramasurya Kabupaten Bantul

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini penulis berharap penelitian memiliki manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai perlindungan hak upah lembur pekerja, agar dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum yang berkenaan dengan perlindungan hak upah lembur pekerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Melalui hasil penelitian ini adapun manfaat praktis yaitu memberikan referensi tambahan bagi pembaca atau para peneliti, dengan memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang jelas mengenai Perlindungan Hak Upah Lembur Pekerja, menjadi informasi pendukung dan memberikan pengetahuan serta informasi pada khususnya ditujukan kepada masyarakat dan pekerja serta perusahaan di Kabupaten Bantul mengenai perlindungan hak upah lembur pekerja.
- b. Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi sumber informasi peneliti untuk dapat mengerti dan memahami mengenai perlindungan hak upah lembur pekerja di Kabupaten Bantul. Selain itu juga, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi pembaca atau peneliti dalam hal mengenai peran pemerintah Kabupaten Bantul dalam melakukan perlindungan dalam hak upah lembur pekerja.