

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara kesejahteraan, yaitu negara yang bercita-cita mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia baik secara materil maupun spirituil berdasar Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Upaya perwujudan kesejahteraan rakyat tersebut dilakukan dengan melaksanakan pembangunan nasional. Pembangunan Nasional khususnya di bidang perekonomian tidak lepas dari pembangunan ketenagakerjaan.

Tenaga kerja memiliki peran serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan serta kedudukan tenaga kerja, maka diperlukan suatu pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja serta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Perlindungan hak tenaga kerja di Indonesia sebagai satu rangkaian upaya pembangunan nasional adalah amanat dari konstitusi yakni Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yakni “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Pasal tersebut menyiratkan bahwa seluruh warga negara tanpa terkecuali baik laki-laki atau perempuan berhak atas pekerjaan yang layak untuk memenuhi

kebutuhannya.¹ Artinya seluruh tenaga kerja harus dilindungi pula hak-haknya sesuai dengan aturan perundang-undangan.

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang, Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 merupakan Undang-Undang pokok mengenai tenaga kerja serta hak-hak dari setiap tenaga kerja.² Hak-hak tersebut meliputi: Perlindungan Upah,Waktu Istirahat dan Cuti, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan lain-lain..

Badan usaha secara umum, pada dasarnya dapat dibedakan berdasarkan bentuk badan hukumnya menjadi badan usaha yang berbentuk badan hukum dan badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum. Beberapa bentuk badan usaha yang sering dijumpai dalam praktek bisnis di Indonesia antara lain firma, CV dan Perseroan Terbatas, dimana semua bentuk badan usaha tersebut memiliki tujuan yang sama yakni menjalankan kegiatan usaha dalam rangka memperolehkeuntungan.

CV atau persekutuan komanditer adalah badan usaha yang dibentuk olehbeberapa orang sebagai pemilik modal dan kemudian menyerahkan modal tersebut untuk dikelola beberapa orang lainnya sebagai pelaksana bisnis. Sebuah CV dibagi menjadi dua sisi sekutu yaitu, sekutu aktif dan pasif. Sekutu aktif adalah pihak yang memberikan modal sekaligus bertanggung jawab terhadap operasional bisnis. Ia berperan dalam memberikan ide,

¹ Astri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.

² Bagus Sarnawa dan Beni Hidayat, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm.42.

tenaga, dan setiap hal yang berurusan dengan bisnis. Sedangkan sekutu pasif adalah pihak yang hanya menyediakan modal dan aset untuk perkembangan bisnisnya. Mereka bertanggung jawab untuk menyediakan modal kepada sekutu aktif. Sedangkan untuk keuntungan, kedua pihak sekutu secara bersama-sama akan menetapkan ketentuan pembagian keuntungan.

CV. Trijaya adalah perusahaan penyedia jasa konstruksi yang melibatkan kegiatan pembangunan, perbaikan atau pemeliharaan struktur fisik seperti bangunan, jembatan, jalan raya, gedung bertingkat, dan infrastruktur lainnya. CV. Trijaya didirikan oleh Bapak Triyono Yuliantoro pada tahun 2000, awal mula perusahaan ini bekerja dibidang proyek bangunan perumahan, dan setelah berjalannya waktu perusahaan ini berkembang pada tahun 2009 beralih pada proyek konstruksi yang nilainya lebih besar.

Pengusaha dan pekerja/buruh yang mempunyai kepentingan. Pengusaha berkepentingan dalam hal pengelolaan modal yang dimilikinya, bagaimana dapat mengelola modal yang dimilikinya sebaik mungkin dengan memperoleh hasil yang maksimal. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain.

Hak upah pekerja diatur dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang (UU) Nomor No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Salah satu yang diatur adalah hak dan kewajiban perusahaan terhadap para pekerja. Termasuk Hak dan Kewajiban perusahaan terhadap para pekerja yang bekerja melebihi batas waktu. Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 77 dan Pasal 78.

Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Setiap pengusaha wajib menaati peraturan jam kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a) 7 jam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu, bekerja 6 hari;
 - b) 8 hari 40 jam dalam seminggu, bekerja 5 hari.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku pada industri atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai jam kerja pada bidang usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Kemudian dalam Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Pengusaha yang melebihi jam kerja yang ditetapkan bagi pekerjanya

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

- a) Persetujuan pekerja diperlukan untuk kerja lembur
 - b) Batasi maksimal tiga jam per hari dan empat belas jam per minggu.
2. Pengusaha yang mempunyai pekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menggantinya dengan uang lembur.
 3. Ketentuan kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak mencakup industri atau pekerjaan tertentu.
 4. Jam kerja lembur dan upah lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan menteri.

Tetapi tidak semua perusahaan memenuhi hak upah lembur pekerja seperti yang diamanahkan oleh Pasal 77 dan 78 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, konflik tersebut terjadi di CV. Trijaya Yogyakarta, CV Trijaya Yogyakarta tidak membayarkan hak upah lembur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menurut data yang penyusun dapatkan hak upah lembur pekerja CV. Trijaya Yogyakarta sudah terlambat selama 1 (satu) bulan, hal ini jelas melanggar hak para pekerja yang sudah melakukan kerja lembur di CV. Trijaya Yogyakarta.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penyusun ingin melakukan penyusunan lebih lanjut mengenai keterlambatan pembayaran hak upah lembur oleh CV Trijaya Yogyakarta dengan judul **“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK UPAH LEMBUR PEKERJA HARIAN DI CV.**

TRIJAYA YOGYAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penyusun merumuskan masalah untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan nantinya serta agar lebih mengarah pada pembahasan. Adapun permasalahan yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan terhadap hak upah lembur pekerja harian di CV. Trijaya Yogyakarta?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat terhadap hak upah lembur pekerja harian di CV. Trijaya Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan terhadap hak upah lembur pekerja harian di CV. Trijaya Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambat terhadap pemenuhan hak upah lembur pekerja harian di CV. Trijaya Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi penulis tetapi di harapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain dan memberikan manfaat positif. manfaatnya antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan referensi kepustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmupengetahuan di bidang Ilmu Hukum.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahas pustaka dalam bidang ketenagakerjaan terutama yang berhubungan dengan praktek perlindungan hukum terhadap pekerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti sehingga sesuai dengan tujuan hukum yaitu kepastian hukum.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber tambahan pengetahuan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan dalam memberikan hak- hak kepada pekerja.