

 jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Islam As-Syafi'iyah Hlm 53-63	Naskah Dikirim 15/07/2024	Naskah Direview 22/08/2024	Naskah Diterbitkan 30/09/2024
--	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA KONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
PADA PT. KOMITMEN SEKAWAN INDOTRADE**

Ijan Sopian¹, Merinal Prihatna², Adelina E.S³, Sufiarina⁴

¹ PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero BUMN, Indonesia, mr.blackcumisopian@gmail.com

² PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero BUMN, Indonesia, nal.prihartana@gmail.com

³ PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero BUMN, Indonesia, adelinaallagan@gmail.com

³ PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero BUMN, Indonesia, sufiarina01@gmail.com

ABSTRAK

Perlindungan hukum hak pekerja kontrak dalam perjanjian kerja implementasi Undang-Undang Cipta Kerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade. Dalam implementasi di lapangan terjadi hal yang menyimpang yakni dalam mempekerjakan pegawainya, Perusahaan ini memberikan lembur kepada pegawainya di luar waktu kerja yang telah ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya lembur tersebut, mengharuskan pekerja untuk melaksanakan lembur sesuai dengan arahan atasan dan apabila pekerja tidak melaksanakan lembur tersebut, maka pekerja akan diberikan tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan. Perusahaan PT. Komitmen Sekawan Indotrade, belum sesuai (tidak melaksanakan) dengan aturan Undang-Undang, yang mengakibatkan pekerja yang melakukan lembur diluar jam kerja tidak mendapatkan hak untuk bekerja lembur dimana hak untuk bekerja lembur telah dilindungi oleh negara. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade. Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yaitu ketidak tahuan pekerja (edukasi) akan hak dan kewajiban dari pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu pada umumnya di PT. Komitmen Sekawan Indotrade, pekerja juga takut terhadap pimpinan ketika melakukan suatu pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan dengan tupoksinya serta tidak berani menyampaikan akan keluhan tersebut kepada pimpinan terkait. Sangat disayangkan para pekerja juga tidak membaca secara detail terkait dengan perjanjian kerja dari perjanjian kerja tersebut.

Kata kunci: *Perlindungan Hukum, Hak Pekerja Kontrak*

ABSTRACT

Legal protection of contract workers' rights in work agreements implementing the Job Creation Law at PT. Commitment from Indotrade Friends. In implementation in the field, a deviation occurred, namely that in employing its employees, this company provided overtime to its employees outside of the working hours stipulated in the applicable laws and regulations. The existence of overtime requires workers to carry out overtime in

accordance with the direction of their superiors and if the worker does not carry out overtime, the worker will be given disciplinary action in accordance with company regulations. Company PT. Sekawan Indotrade's commitment is not in accordance (does not implement) the provisions of the law, which results in workers who do overtime outside working hours not getting the right to work overtime where the right to work overtime is protected by the state. Obstacles faced in implementing legal protection for workers at PT. Commitment from Indotrade Friends. The inhibiting factor in implementing legal protection for workers is workers' lack of knowledge (education) regarding the rights and obligations of workers who work longer than usual at PT. Indotrade Sekawan's commitment is that workers are also afraid of the leadership when carrying out work that they feel is not in accordance with their main duties and duties and do not dare to convey these complaints to the relevant leadership. It is very unfortunate that workers also do not read the work agreement in detail regarding the work agreement.

Keywords: Legal Protection, Contract Workers' Rights

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang mempunyai tujuan di dalam pembangunan nasional yaitu untuk masyarakat adil dan makmur yang merata baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Suatu negara yang sedang berkembang memerlukan sebuah pembangunan, yang dilihat dari berbagai sisi. Pemerintah dan rakyat Indonesia saat ini dalam masa pembangunan, bertujuan untuk mencapai cita-cita dan tujuan nasional yaitu mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat dapat dikaitkan dengan kesempatan kerja, karena dengan terciptanya kesempatan kerja yang banyak, maka akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat. Salah satu komponen utama sebagai penggerak ekonomi yang paling berpengaruh pada suatu negara adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Karena tenaga kerja ini adalah orang-orang yang akan terlibat langsung dalam proses produksi suatu barang atau jasa untuk menggerakkan perekonomian. Oleh karena itu untuk tetap bisa bersaing di dunia global maka Indonesia harus berinvestasi pada sumber daya manusia, menjaga pertumbuhan yang inklusif, dan membangun masyarakat yang lebih tangguh karena sumber daya manusia adalah menjadi penentu dari pertumbuhan jangka panjang dan faktor esensial dalam pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan.

Perlindungan hak pekerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Di Indonesia, hak-hak pekerja diatur dalam berbagai perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-Undang Cipta Kerja yang diundangkan pada tahun 2020. Undang-undang ini bertujuan

¹ Pasal 1 angka 2, Undang-Undang No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, serta melakukan penyederhanaan regulasi, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Pekerja kontrak sering kali mendominasi tenaga kerja di perusahaan kontraktor dan elektrik, terutama dalam peran yang memerlukan fleksibilitas dan efisiensi biaya. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap perlindungan hak-hak mereka, terutama dalam konteks implementasi Undang-Undang Cipta Kerja yang diharapkan dapat memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi pekerja. Namun, seiring dengan peningkatan jumlah pekerja kontrak serta realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak tantangan yang dihadapi oleh pekerja kontrak, seperti upah yang tidak adil, ketidakpastian kerja, dan akses terbatas terhadap tunjangan dan jaminan sosial. Pertumbuhan ini diiringi oleh semakin meningkatnya permintaan akan tenaga kerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dikenal sebagai "*Omnibus Law*," telah membawa perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan fleksibilitas hubungan kerja guna menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja. Akan tetapi, implementasi undang-undang ini juga menimbulkan kontroversi, terutama terkait dengan pengaturan pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Banyak pihak mempertanyakan apakah UU Cipta Kerja memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja kontrak atau justru memperlemah posisi mereka di hadapan perusahaan.

Perjanjian Kerja menjadi instrumen penting dalam mengatur hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan, termasuk dalam melindungi hak-hak pekerja kontrak. Perjanjian kerja diharapkan dapat menjadi landasan bagi perlindungan hak-hak pekerja. Namun, seberapa kuat Perjanjian kerja tersebut dalam memberikan perlindungan bagi pekerja kontrak di perusahaan perusahaan kontraktor dan elektrik, termasuk PT. Komitmen Sekawan Indotrade, masih menjadi pertanyaan yang belum terjawab. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis terhadap perlindungan hak pekerja kontrak melalui perjanjian kerja di PT. Komitmen Sekawan Indotrade, serta bagaimana implementasi UU Cipta Kerja. Masalah penelitian yang terdapat pada penelitian ini dirumuskan dengan permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana Perlindungan hukum hak pekerja kontrak dalam perjanjian kerja implementasi Undang-Undang Cipta Kerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade? (2) Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade?.

METODE PENELITIAN

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah pendekatan perundang-undangan dan konseptual secara yuridis normatif. Oleh sebab itu data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan jurnal ini berupa studi dokumen atau bahan pustaka. Sehingga penelitiannya adalah penelitian kepustakaan atau normative. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen atau perpustakaan yang dilakukan dengan mempelajari bahan kepustakaan

yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seperti buku-buku karangan ahli hukum, peraturan perundang-undangan, serta bahan kepustakaan lain yang diperoleh dari media, seperti: situs internet yang berkaitan dengan penelitian jurnal ini. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data dari hasil studi pustaka dan studi dokumen terhadap bahan-bahan hukum primer, sekunder, maupun tertier yang dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif normatif. Adapun bahan hukum primer, sekunder serta tertier sebagai berikut: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Adapun metode pengolahan data yang dilakukan peneliti dilakukan dengan menelaah secara komprehensif peraturan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan lain yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja kontrak dalam perjanjian kerja Bersama. Penelitian ini merupakan penelitian pustaka atau library research maka dari itu teknik yang digunakan dalam pengolahan data melalui literatur yaitu bahan-bahan yang berkaitan dengan objek-objek pembahasan seperti artikel, peraturan perundang-undangan dihubungkan dengan menjawab permasalahan yang ada dengan sistematis. Kemudian peneliti melakukan analisis penelitian terhadap fakta yang terdapat di lapangan melalui interview atau wawancara. Analisis data berupa deskriptif kualitatif dengan memberikan penafsiran dan menghubungkan serta mempelajari teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan hukum hak pekerja kontrak dalam perjanjian kerja implementasi Undang-Undang Cipta Kerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade

Negara Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum menurut Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Pasal ini menghendaki bahwa penyelenggaraan pemerintahan didasarkan atas prinsip-prinsip hukum untuk membatasi kekuasaan pemerintah dan ini artinya kekuasaan negara melalui aparatnya dibatasi oleh hukum (*rechtsstaat*), bukan didasarkan atas kekuasaan (*machtsstaat*). Sekalipun berbagai teori negara hukum mengharuskan lembaga-lembaga pemegang kekuasaan negara menjalankan kekuasaannya di bawah kendali hukum, namun sejarah mencatat bahwa batas-batas keluasaan dan fungsi negara ditentukan oleh tipe-tipe negara yang dianut.²

Setiap tindak atau tingkah laku penguasa maupun rakyatnya harus berdasarkan hukum dan sekaligus dicantumkan tujuan negara hukum, yang menjamin hak-hak asasi rakyatnya. Hukum sebagai alat merupakan suatu peraturan yang dapat menghalang-halangi penguasa untuk bertindak sewenang-wenang. Dia merupakan batas-batas kebebasan antara individu dan penguasa dalam setiap transaksi kemasyarakatan hingga hukum tadi merupakan perlindungan bagi ketentraman

² E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Ichtiar Baru, Jakarta, 1985, hlm. 3-4.

umum. Hukum adalah hanya apa yang berarti untuk menjadikan keadilan. Sebab hukum yang tidak adil menentang eksistensinya sendiri.

Negara Indonesia adalah negara hukum (*Rechtsstaat*), yaitu Negara yang segala sikap dan tingkahlaku dan perbuatan, baik yang dilakukan oleh para penguasa maupun oleh para wargane garanya harus berdasarkan hukum.³ Negara Hukum Indonesia adalah Negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), persetujuan membentuk pemerintah negara, melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Negara Hukum Indonesia adalah Negara Hukum modern, sehubungan dengan itu maka tugas pokok pemerintah adalah mensejahterakan rakyatnya. Itulah sebabnya Negara Hukum modern juga disebut Negara Kesejahteraan (*Welfare State*). Hukum dan keadilan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dikarenakan tujuan hukum adalah untuk menciptakan keadilan ditengah masyarakat. Satjipto Rahardjo, Keadilan merupakan interaksi antara harapan dan kenyataan yang menjadi pedoman dalam kehidupan individu maupun kelompok. Oleh karena itu, hukum tidak bisa hanya dilihat sebagai bangunan formal belaka, melainkan suatu ekspresi citacita masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial⁴.

Perlindungan yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 208, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4026) untuk selanjutnya disebut sebagai PP No.2 Tahun 2002 bahwa perlindungan adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan dalam tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan.⁵

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh R. Soeroso bahwa hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang

³ Soehino, *Asas-Asas Hukum Tata Usaha Negara Jakarta*, Liberty, Yogyakarta, 2000, hlm. 195-196

⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, Hlm.55.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat, Pasal 1 angka 1.

mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja pengertian hukum yang memadai harus tidak hanya memandang hukum itu sebagai suatu perangkat kaedah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tetapi harus pula mencakup lembaga atau institusi dalam proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum itu dalam kenyataan. Hukum merupakan alat untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat. Ketertiban adalah tujuan pokok dan pertama dari segala hukum. Kebutuhan terhadap ketertiban ini merupakan syarat pokok (fundamental) bagi adanya suatu masyarakat manusia yang teratur. Ketertiban sebagai tujuan utama hukum merupakan suatu fakta objektif yang berlaku bagi segala masyarakat manusia dalam segala bentuknya.

Dalam suatu Negara yang sedang membangun (berkembang), keberadaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya, mau tidak mau harus diakui bahwa komponen tenaga kerja merupakan hal yang paling menonjol.⁶ Masih tingginya tingkat pengangguran dan kemiskinan di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika diukur secara kuantitatif, pengangguran disebabkan oleh bertambahnya jumlah angkatan kerja yang lebih besar dibanding kesempatan kerja atau lapangan kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi. Faktor produksi tenaga kerja juga dikategorikan sebagai faktor produksi asli, karena dalam faktor produksi tenaga kerja terkandung unsur fisik, pikiran, serta kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Tingkat produktivitas tenaga kerja juga merupakan salah satu unsur penting yang menentukan tingginya tingkat ekonomi yang dicapai suatu negara. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya tersebut tidak terlepas dari upaya peningkatan produktivitas.

Dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pekerja atau disebut juga dengan karyawan dapat bekerja dengan tenang karena mereka merasa diperlakukan secara manusiawi dengan adanya syarat-syarat dan kondisi kerja yang baik, adanya kesejahteraan bagi karyawan beserta keluarganya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, prestasi dan efisiensi kerja guna mencapai hasil – hasil dan tujuan yang diharapkan. Walaupun telah ada peraturan perundang – undangan yang telah mengatur dengan baik, namun tidak akan ada artinya tanpa adanya pelaksanaan secara nyata.

⁶ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, Cet. I, 1993, hlm.9.

Dalam perkembangannya, Pemerintah Indonesia telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Tujuan pemberlakuan undang-undang ini, menurut Kementerian Keuangan Indonesia, sebagaimana dilangsir, adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya.

Pekerja/Buruh wajib bekerja dalam jam kerja yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Berkenaan dengan jam kerja, Pasal 77 Ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 mengatur bahwa: "*Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: (1). 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (2). 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*"⁷

Selain mengatur pembatasan waktu kerja normal, Pasal 78 Ayat 2 Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga mengenal adanya waktu kerja lembur atau waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal dimana menyebutkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam perhari, 40 jam per minggu selama 6 hari kerja, atau 8 jam per hari, 40 jam per minggu selama 5 hari kerja, atau jam kerja yang melebihi jam kerja mingguan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Ketentuan peraturan perundang-undangan ini sudah selayaknya ditaati dan dipatuhi oleh perusahaan. Meskipun pemerintah Indonesia telah memberlakukan aturan tentang hubungan majikan-karyawan untuk membangun hubungan kerja yang adil, namun masih banyak pelaku bisnis di Indonesia yang melanggar aturan yang telah diatur oleh hukum positif, salah satunya tentang waktu kerja lembur.

⁷ Pasal 77 Ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Dalam perkembangannya terkait jam kerja, dalam beberapa kasus banyak pekerja tidak mendapatkan haknya yakni hak untuk mendapatkan waktu istirahat karena banyaknya kebutuhan operasional yang mengharuskan banyak pekerja bekerja lebih dari 8 jam sehari (jam kerja) namun tidak menerima hak karyawan dari perusahaan, dan bekerja di luar jam kerja normal secara terus menerus. Fenomena saat ini, pelanggaran norma ketenagakerjaan masih marak terjadi walaupun peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan sudah ditetapkan. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran waktu kerja lembur atau waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Perusahaan yang diteliti terkait pelaksanaan waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal yaitu PT. Komitmen Sekawan Indotrade. Dalam implementasinya terjadi hal yang menyimpang yakni dalam mempekerjakan pegawainya (pekerja), Perusahaan ini memberikan lembur kepada pegawainya di luar waktu kerja lembur yang telah ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal tersebut, mengharuskan pekerja untuk melaksanakan lembur sesuai dengan arahan atasan dan apabila pekerja tidak melaksanakan lembur tersebut, maka pekerja akan diberikan tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan. Perusahaan PT. Komitmen Sekawan Indotrade, belum sesuai (belum melakukan) dengan aturan Undang-Undang, yang mengakibatkan pekerja yang melakukan lembur tidak mendapatkan hak untuk bekerja lembur dimana hak untuk bekerja lembur telah dilindungi oleh negara.

Bahwasannya Sesuai ketentuan Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyatakan Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Jo Pasal 78 ayat (2) yang isinya: Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menuliskan bahwa lembur bisa dilakukan paling banyak 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam satu minggu. Jadi dengan peraturan jam kerja lembur ini, perusahaan bisa mengetahui batas waktu lembur untuk karyawan sehingga karyawan tidak bisa dieksploitasi untuk menyelesaikan tugas kerja.

2. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial⁸.

Perlindungan yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 208, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4026) untuk selanjutnya disebut sebagai PP No.2 Tahun 2002 bahwa perlindungan adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan dalam tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan.⁹

Kebijakan pemerintah melalui UU Cipta kerja dan Perpres Nomor 10 Tahun 2021 tentang bidang usaha dan penanaman modal. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade, Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yaitu ketidak tahuan pekerja (edukasi) akan hak dan kewajiban dari pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu pada umumnya di PT. Komitmen Sekawan Indotrade, pekerja juga takut terhadap pimpinan ketika melakukan suatu pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan dengan tupoksinya serta tidak berani menyampaikan akan keluhan tersebut kepada pimpinan terkait. Sangat disayangkan para pekerja juga tidak membaca secara detail terkait dengan perjanjian kerja dari perjanjian kerja tersebut.

⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, Hlm.55.

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat, Pasal 1 angka 1.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum hak pekerja kontrak dalam perjanjian kerja implementasi Undang-Undang Cipta Kerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade. Dalam implementasi dilapangan terjadi hal yang menyimpang yakni dalam mempekerjakan pegawainya, Perusahaan ini memberikan lembur kepada pegawainya di luar waktu kerja yang telah ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya lembur tersebut, mengharuskan pekerja untuk melaksanakan lembur sesuai dengan arahan atasan dan apabila pekerja tidak melaksanakan lembur tersebut, maka pekerja akan diberikan tindakan pelanggaran disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan. Perusahaan PT. Komitmen Sekawan Indotrade, belum sesuai (tidak melaksanakan) dengan aturan Undang-Undang, yang mengakibatkan pekerja yang melakukan lembur diluar jam kerja tidak mendapatkan hak untuk bekerja lembur dimana hak untuk bekerja lembur telah dilindungi oleh negara.
2. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja pada PT. Komitmen Sekawan Indotrade. Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yaitu ketidak tahuan pekerja (edukasi) akan hak dan kewajiban dari pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu pada umumnya di PT. Komitmen Sekawan Indotrade, pekerja juga takut terhadap pimpinan ketika melakukan suatu pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan dengan tupoksinya serta tidak berani menyampaikan akan keluhan tersebut kepada pimpinan terkait. Sangat disayangkan para pekerja juga tidak membaca secara detail terkait dengan perjanjian kerja dari perjanjian kerja tersebut.

SARAN

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan akan pentingnya upah dan jam lembur yang diberikan kepada pekerja, pimpinan sebaiknya juga melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara Indonesia.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan pekerja yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan. Dan jika perusahaan melakukan rekrutimen baru, disarankan harus memiliki skill yang sesuai dengan bidang kerjanya.

REFERENSI

- Asri Wijayanti (a), *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, cet.1, Bandung: Lubuk Agung, 2011.
- E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Ichtiar Baru, Jakarta, 1985.
- Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, Cet. I, 1993.
- Prof. Dr. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Kharisma Putra Utama, 2016.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosada Karya, Bandung, 2003.

- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta, Bandung, 2001.
- Soehino, *Asas-Asas Hukum Tata Usaha Negara Jakarta*, Liberty, Yogyakarta, 2000.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2014.
- Sutrisno Hadi, *Metode Research Jilid I*, Yogyakarta, 2000.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2005.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657).
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679).
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82).
- PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.