



Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja di CV. X

Nickita Michaela Firensya^{1*}, Adhitya Widya Kartika²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

*Corresponding Author: nickitamf95@gmail.com

Info Artikel

Direvisi, 16/05/2024

Diterima, 23/06/2024

Dipublikasi, 05/07/2024

Kata Kunci: Upah Lembur, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum.

Keywords: Overtime Wages, Work Agreements, Legal Protection.

Abstrak

Perusahaan berkewajiban untuk memenuhi hak upah lembur karyawan ketika memperkerjakan dengan melebihi waktu yang telah ditentukan, yang mana hal tersebut harus dituangkan dalam perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Ditemui bahwa CV. X dalam perjanjian kerja dengan karyawannya tidak menuangkan mengenai hak upah lembur sekaligus dalam pelaksanaannya juga tidak memberikan upah lembur. Tujuan penelitian ini untuk menggali perlindungan hukum dalam pemenuhan hak upah lembur berdasarkan perjanjian kerja di CV. X. Penelitian ini dilakukan berdasarkan metode penelitian tipe normatif, dengan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian didapati bahwa adanya pengusaha/pemberi kerja yang mempekerjakan pekerjaannya di luar jam yang berada dalam perjanjian dan tidak memberikan upah lembur ialah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sehingga dengan demikian menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum diwujudkan sebagaimana mestinya.

Abstract

The company is obliged to fulfill employees' overtime pay rights when employing them beyond the specified time, which must be stated in the employment agreement between the two parties. It was found that CV. X In a work agreement with its employees do not pour out of overtime wages as well as in its implementation also does not provide overtime wages. The aim of this research is to explore legal protection in fulfilling overtime pay rights based on work agreements at CV. X. The research method used is the normative type, with an approach to statutory and conceptual regulations. The results of the research found that the existence of entrepreneurs/employers who employ workers outside the agreed hours and do not provide overtime pay is contrary to statutory regulations, thereby indicating that legal protection has not been implemented as it should be.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menjadikan setiap perusahaan selalu melakukan inovasi dengan meningkatkan ekspansi perusahaannya untuk mengikuti persaingan yang ada. Hal tersebut sejalan dengan banyak dibutuhkannya pekerja untuk menunjang kegiatan bisnis suatu perusahaan itu sendiri. Saat ini, tidak jarang pekerja menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap manajer di tempat kerja, terlebih ketika terjadi disparitas dalam cara pandang individu atau ketika perilaku buruk bersumber dari hati individu sebagai konsekuensi dari

peran mereka di tempat kerja. Dalam hubungan pekerjaan pada dasarnya didasarkan atas perjanjian kerja guna mencegah permasalahan-permasalahan yang terjadi.¹

Pengaturan mengenai perjanjian kerja ialah sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU 13/2003) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disingkat PP 36/2021). Perjanjian yang berisi hak, kewajiban, serta syarat-syarat kerja yang terjadi dan berlaku antara pekerja atau yang disebut juga buruh dan pengusaha atau pemberi kerja disebut juga perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini memiliki 2 jenis, yang pertama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (disingkat PKWT) dan yang kedua Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (disingkat PKWTT). Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Ayat (1) UU 13/2003. Dalam pekerjaan, apabila waktu kerja melebihi sebagaimana yang ditentukan, maka sejatinya karyawan memiliki hak untuk menerima upah lembur. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU 6/2023) pada Pasal 78 Ayat (2) mengatakan jika Pekerja atau Buruh yang dipekerjakan oleh Pengusaha hingga melebihi jam kerja maka Pengusaha tersebut wajib memberikan upah lembur.

CV. X terhadap karyawannya dalam hubungan pekerjaan dilandaskan dengan PKWT. Kontrak kerja melindungi kedua pihak karena di dalamnya ada kewajiban juga hak para pihak tersebut. Pihak karyawan dalam suatu hubungan pekerjaan cenderung berada pada posisi yang rentan untuk hak-haknya tercederai daripada pihak atasan. Hal tersebut karena dipengaruhi oleh faktor kedudukan dan finansial pihak karyawan yang tentu lebih rendah daripada pihak atasan. Dengan itu, kemudian pihak perusahaan lebih dibebankan kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum terhadap karyawannya. Perlindungan hukum tersebut secara sederhana diwujudkan dengan pemenuhan segala kewajibannya dan memenuhi segala hak karyawan berdasarkan ketentuan yang berlaku.² Perlindungan hukum secara mendasar menurut Satjipto Rahardjo yaitu suatu usaha yang dilakukan agar kepentingan seseorang dapat terlindungi dengan cara menyalurkan hak asasi manusia tentang kekuasaan untuk kepentingan mereka.³

CV. X diketahui bahwa memberikan peningkatan jam kerja kepada karyawannya. Namun perjanjian kerja antara CV. X dengan karyawannya tidak mencantumkan mengenai upah lembur. Secara garis besar bahwa permasalahan ini timbul dikarenakan dalam perjanjian kerja yang dibentuk CV. X tidak memuat hak pekerja dalam hal ketentuan waktu kerja lembur sekaligus upah lembur, sehingga karyawan tentu tidak mendapatkan hak untuk menerima upah lembur. Hal demikian tentu bertolak belakang terhadap peraturan perundang-undangan. Permasalahan ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara *das sollen* (teori) dengan *das sein* (perilaku masyarakat atau kenyataan).⁴

¹ Putra, Zulfikar dan Wajdi, Farid. (2022). Problematika Hukum Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 7 (2); 405-412.

² Asyhadie, Zaeni dan Kusuma, Rahmawati. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

³ Rato, Dominikus. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum: Memahami Hukum Sejak Dini*. Jakarta: Prenada Media.

⁴ Prihardiati, Rr. Lyia Aina. (2021). Teori Hukum Pembangunan antara Das Sein dan Das Sollen. *Hermeneutika* 5 (1); 84-97.

Penelitian terdahulu terkait pemenuhan hak upah lembur ialah pada perjanjian kerjanya termuat ketentuan hak upah lembur. Pada penelitian ini, pemenuhan hak upah lembur tidak dapat diwujudkan karena sejak pada perjanjian kerjanya tidak mengatur ketentuan hak upah lembur, sehingga hal inilah yang menjadi kebaruan penelitian sekaligus menjadi urgensi mengingat betapa pentingnya pemenuhan hak upah lembur dalam perjanjian hingga pelaksanaannya. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat menggali perlindungan hukum dalam pemenuhan hak pekerja berupa upah lembur dalam perjanjian kerja antara CV. X dengan karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis penelitian normatif, yang menjelaskan secara sistematis tentang aturan suatu hal, menganalisis hubungan aturan-aturan dalam peraturan perundang-undangan, menjelaskan isu permasalahan hukum, dan ada kemungkinan dapat memprediksi mengenai pembangunan hukum di dimasa depan.⁵ Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan (*statue approach*) yaitu penelitian tentang produk-produk hukum yang digunakan untuk menelaah semua ketentuan hukum yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan pendekatan konseptual ialah dengan mengacu pada pandangan dan doktrin dalam ilmu hukum.⁶ Sumber bahan hukum yang ada dalam penelitian ini yakni bahan hukum primer yang mengambil dari peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yang mengambil dari buku dan jurnal ilmiah, serta bahan hukum tersier yang dapat membantu menginformasikan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang meliputi kamus dan sumber internet.⁷ Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, yaitu mencari kumpulan informasi dari esai dan makalah akademis yang relevan.⁸ Dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif analitis dengan logika deduktif. Deskripsi analitis, yaitu penjelasan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan teori hukum dan praktek penegakan hukum positif yang mempengaruhi persoalan pemenuhan hak-hak karyawan (upah lembur) berdasarkan kontrak kerja di CV.X. Logika deduktif adalah suatu metode pengolahan bahan hukum dengan menggunakan metode deduktif yang menguraikan fakta-fakta umum dan mengikutinya sampai pada kesimpulan yang lebih khusus.⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kontrak kerja antara pekerja H dan CV. X termasuk Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana CV. X menjadi pihak kesatu yaitu pemberi kerja dan pekerja H menjadi pihak kedua selaku penerima kerja. Perjanjian Kerja ini terdiri dari 5 pasal tentang

⁵ Ali, Zainuddin. (2021). Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.

⁶ Effendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johnny. (2018). Metodologi Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris. Depok: Prenadamedia Group.

⁷ Situmeang, Ampuan dkk. (2020). Dinamika Hukum dalam Paradigma Das Sollen dan Das Sein. Malang: Intelegensia Media.

⁸ Bachtiar. (2021). Mendesain Penelitian Hukum. Yogyakarta: Deepublish.

⁹ Syamsudin, M. (2021). Mahir Meneliti Permasalahan Hukum. Jakarta: Prenada Media.

kedudukan para pihak, kewajiban, dan hak para pihak, waktu kerja, jangka waktu kontrak kerja, dan penyelesaian perselisihan seperti di bawah ini:

Tabel 1. Perjanjian Kerja antara CV. X dengan Pekerja
PERJANJIAN KERJA

PASAL 1 UMUM
PIHAK KEDUA diterima PIHAK PERTAMA menjadi staff di CV. X yang beralamat di Surabaya selama 6 (enam) bulan sejak tanggal 05 Agustus 2023 – 05 Februari 2024.
PASAL 2 HAK DAN KEWAJIBAN
<ol style="list-style-type: none">1. Kewajiban dari PIHAK PERTAMA untuk memantau perkembangan dan mengevaluasi kinerja serta memberikan kritik dan saran terhadap PIHAK KEDUA;2. PIHAK PERTAMA berkewajiban memberikan gaji setiap tanggal 28 senilai Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) per bulan.3. PIHAK KEDUA berkewajiban melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggungjawab serta wajib mematuhi dan mentaati segala peraturan berlaku;4. Apabila PIHAK KEDUA tidak masuk bekerja karena sakit, maka wajib menunjukkan surat keterangan dokter kepada PIHAK PERTAMA. Setiap ketidakhadiran dengan alasan apapun, PIHAK KEDUA wajib memberi laporan kepada PIHAK PERTAMA.
PASAL 3 WAKTU KERJA
PIHAK KEDUA wajib menaati ketentuan waktu kerja yang ditetapkan yaitu 5 (lima) hari kerja Senin-Jumat (09.00 – 17.00 WIB).
PASAL 4 JANGKA WAKTU KONTRAK KERJA
Kontrak kerja ini berlaku selama 6 (enam) bulan dimulai pada 05 Agustus 2023 dan akan berakhir pada 05 Februari 2024. Apabila PIHAK KEDUA mengundurkan diri sebelum kontrak kerja selesai, PIHAK KEDUA harus mengajukan surat pengunduran diri dengan waktu setidaknya 2 (dua) minggu sebelum tanggal pengunduran diri dilaksanakan.
PASAL 5 PENYELESAIAN PERSELISIHAN
Bila ada perselisihan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, selanjutnya perselisihan diselesaikan dengan musyawarah dan tidak akan saling menjatuhkan baik secara langsung maupun lewat media sosial dan perselisihan dapat diselesaikan segera.

Sumber: Perjanjian kerja antara CV. X dengan pekerja tanggal 22 Oktober 2023 pukul 18.30 WIB di Surabaya

Pembahasan

Pengertian perjanjian kerja secara mendasar diatur dalam Pasal 1601 huruf a KUHP, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke-1/buruh/pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Pekerja dipahami sebagai mereka yang dengan imbalan berupa uang, tunjangan, atau pertimbangan lainnya, melaksanakan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepada mereka oleh pemberi kerja masing-masing. UU 13/2003 mengatur bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha yang di dalamnya ada syarat-syarat kerja serta kewajiban juga hak baik pemberi kerja maupun pekerja. Subekti memberikan pernyataan, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang terlahir karena “buruh” dengan “majikan”, perjanjian diidentifikasi oleh

adanya pemberian upah yang sudah ditetapkan. Ada pihak memberikan perintah dan ada pihak yang menaati.¹⁰ Perjanjian kerja memiliki ciri-ciri adanya upah sebagai obyek yang diperjanjikan yang dapat diperoleh ketika pengusaha memberikan perintah dan pekerjaannya telah melaksanakan perintah tersebut, sehingga perjanjian kerja umumnya berkaitan dengan semua persyaratan yang ada dan harus dilaksanakan oleh para pihak dengan adanya timbal balik.¹¹

Perjanjian kerja juga bisa dipahami sebagai aturan yang mengikat antara pekerja dan perusahaan tempatnya bekerja. Dalam perjanjian kerja, umumnya memuat jam masuk dan pulang kerja, hari kerja, hak pekerja, kewajiban pekerja, hak perusahaan, kewajiban perusahaan, lembur, upah, cuti, serta masih banyak lagi yang berhubungan tentang pekerjaan tersebut. Biasanya, sebelum pekerja resmi bekerja pada perusahaan tersebut, pekerja diwajibkan untuk menandatangani perjanjian kerja. Tetapi perjanjian kerja ini tidak hanya diberikan kepada pekerja lalu pekerja tersebut menandatangani perjanjian kerja tersebut, tetapi juga ada sesi diskusi yang dilakukan antara pekerja dan HRD perusahaan agar tercipta perjanjian kerja yang tidak memberatkan kedua belah pihak dan tentunya agar isi pasal dalam perjanjian kerja tersebut menjadi jelas.¹² Ketika pekerja telah menandatangani perjanjian kerja tersebut dan mengembalikannya kepada pihak perusahaan maka pekerja tersebut sudah dengan resmi menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Perjanjian kerja ini tidak hanya disimpan oleh pihak perusahaan saja, tetapi juga diberikan salinan untuk dipegang pekerja.

Bentuk perjanjian kerja dibedakan menjadi 2, yakni PKWT yang mendasarkan perjanjiannya ini melibatkan periode waktu tertentu atau penyelesaian tugas tertentu dan tidak dapat digunakan untuk tugas jangka tetap. Lalu ada PKWTT yang lama waktu hubungan kerjanya tidak ditentukan dalam perjanjian dan pekerja dapat melakukan masa percobaan pekerjaan tidak boleh lebih dari 3 bulan di awal namun pemberi kerja tetap tidak boleh memberikan upah yang lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Tentu saja perjanjian bersama ini harus merinci hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Perjanjian bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang bersifat wajib.¹³

Perjanjian kerja bagi pekerja dan perusahaan sangatlah penting, karena dalam perjanjian kerja memuat hal-hal apa saja yang mengatur kewajiban juga hak pekerja dan perusahaan. Pasal 86 Ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa, "Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

¹⁰ Samaloisa, Rinto W. (2016). *Outsourcing* Kontradiksi antara Konsep Hukum & Praktik. Malang: Media Nusa Creative.

¹¹ Agustini, Shenti. (2021). Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan dengan Hukum. *Jurnal Komunitas Yustisia* 4 (3); 1016-1023.

¹² Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial H yang berdomisili di Surabaya, 12 November 2023 Pukul 19.00 WIB.

¹³ Pohan, Muhammad Regen. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Merdeka Law Journal* 1 (2); 60-71.

Menurut Darwan Prints, hak yaitu hal yang harus diberikan kepada seseorang yang terlahir dari kedudukan dari seseorang, sementara kewajiban ialah hal yang harus dilakukan oleh seseorang terlahir juga karena kedudukan dan status orang tersebut.

Perjanjian kerja yang lahir atas pekerja dan pemberi kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Pemberi kerja memiliki beberapa unsur yang timbul karena perjanjian kerja yaitu upah, pekerjaan, dan perintah. Maka dari itu, pekerja memiliki tanggung jawab untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Suratman, kewajiban (tanggung jawab) yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Wajib memenuhi peraturan yang berlaku disuatu perusahaan.
2. Wajib melaksanakan prestasi bagi pengusaha.
3. Wajib patuh pada perjanjian perburuhan yang telah dibuat.
4. Wajib patuh terhadap perjanjian kerja.
5. Wajib melindungi rahasia perusahaan
6. Wajib melaksanakan kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal banding yang belum terdapat putusannya.¹⁴

Perjanjian kerja ini tidak hanya diberikan kepada pekerja, lalu pekerja tersebut menandatangani perjanjian kerja tersebut, tetapi juga ada sesi diskusi yang dilakukan antara pekerja dan perusahaan. Keprihatinan utama pengusaha dan pekerja, termasuk hak dan tanggung jawab masing-masing, harus disebutkan dalam kontrak kerja secara jelas dan ringkas, serta tidak boleh ada satupun ketentuan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kontrak kerja memberikan garis besar yang komprehensif tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPer yaitu mengandung kesepakatan, kecakapan para pihak, suatu hal yang diperjanjikan, dan sebab yang halal. Jika 4 syarat terpenuhi maka para pihak dapat menjalankan isi dari perjanjian tersebut. Hal tersebut bermaksud agar ketika nantinya kedua belah pihak tersebut melaksanakan isi dari perjanjian kerja, tidak ada yang merasa dirugikan karena semua hal sudah jelas dan sudah paham di awal.¹⁵

Oleh sebab itu, para pekerja yang ditawarkan perjanjian kerja oleh perusahaan harus membaca secara teliti setiap poin yang disebutkan dan harus menanyakan setiap hal yang tidak diketahui agar tidak ada salah paham yang terjadi antara kedua belah pihak. Selain harus memenuhi syarat sah perjanjian, perjanjian kerja juga harusnya menaati aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia seperti memberikan upah lembur kepada para pekerjanya yang bekerja lembur di luar jam kerja.¹⁶

Perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya mungkin ada beberapa yang tidak memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Hal ini bisa saja terjadi karena perusahaan beralih untuk loyalitas pekerja yang sebenarnya perusahaan tidak mau memberikan hak-hak pekerjanya karena tidak ingin rugi. Perusahaan seperti inilah yang menjadi penyebab banyaknya pekerja yang masih belum sejahtera dan belum mendapatkan

¹⁴ Giting, Budiman. (2017). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. *USU Law Journal* 5 (1).

¹⁵ Michael Hans and Associates, *Perhatikan ini sebelum Tanda Tangan Kontrak Kerja*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perhatikan-ini-sebelum-tanda-tangan-kontrak-kerja-t15767600b3aac7>, diakses pada 09 November 2023 pukul 20.04 WIB.

¹⁶ Rokhim, Abdul. (2018). Aspek Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Focus UPMI* 7 (1); 01-08.

hak nya padahal sudah menjalankan kewajibannya sebagai karyawan perusahaan. Padahal, jika dilihat lagi di Indonesia sudah ada aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Tetapi, pada kenyataannya masih ada perusahaan yang tidak menggunakan itu sebagai dasar untuk membuat perjanjian kerja.¹⁷ Perusahaan seperti ini dapat dikatakan tidak ingin rugi tetapi ingin sesuatu yang menguntungkan. Menguntungkan di sini bukan hanya dalam hal upah namun juga tenaga dari pekerja.

Ada beberapa unsur dalam perjanjian kerja yang dapat dianalisis, antara lain:

1. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan yang diatur dalam Pasal 1603 huruf a KUHPer menyatakan bahwa “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan kegiatan individual telah diatur dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang dimaksud di sini yaitu pekerjaan sebagai staff packing di CV. X. Pekerjaan sebagai staff packing ini wajib dilaksanakan oleh karyawan di CV. X tersebut ketika memasuki jam kerja. Maka dari itu, unsur adanya pekerjaan ini telah terpenuhi.

2. Adanya Unsur di Bawah Perintah

Pekerja diharuskan untuk memberikan pekerjaan yang telah diberikan kepada majikannya. Selama menjalani hari kerjanya, para pekerja berperilaku sesuai dengan perintah yang mereka terima dari atasannya, seperti yang ditunjukkan pada paragraf ini. Adanya unsur di bawah perintah ini dapat dibuktikan dari Pasal 2 dalam perjanjian kerja tersebut, yaitu pihak kedua berkewajiban melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggungjawab serta wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku. Kata wajib mematuhi serta mentaati segala peraturan yang ada berarti karyawan CV. X tersebut mendapatkan perintah dari atasannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya. Dengan begitu berarti adanya unsur di bawah perintah telah terpenuhi.

3. Adanya Upah Tertentu

Salah satu aspek terpenting dari persamaan pekerjaan adalah gaji. Orang sering mencari pekerjaan untuk mendapatkan gaji yang memungkinkan mereka mencari nafkah. Pekerja mendapatkan kompensasi berdasarkan jumlah waktu yang mereka habiskan atau produk yang mereka hasilkan, yang ditentukan oleh standar masyarakat, persyaratan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau peraturan perundang-undangan itu sendiri. Upah akan diberikan sebesar Rp. 3.500.000 setiap tanggal 28 pada setiap bulannya. Hal ini termuat dalam Pasal 2 pada perjanjian kerja CV. X tersebut. Hal ini dapat membuktikan bahwa unsur adanya upah tertentu dapat terpenuhi.

4. Adanya Waktu

Agar suatu hubungan kerja dapat terjalin, harus ada jangka waktu tertentu yang telah berlalu, baik yang ditentukan sebelumnya dalam perjanjian kerja maupun yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam bekerja, seseorang tidak boleh melakukan tugas sesuai dengan cara yang dianggap selesai oleh majikannya, melainkan sesuai dengan perjanjian kerja yang berlaku saat ini. Ini adalah periode yang

¹⁷ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial H yang berdomisili di Surabaya, 12 November 2023 Pukul 19.00 WIB.

terjadi setelah kontrak kerja selesai. Jangka waktu sebagaimana dimaksud diatur dalam Pasal 4 kontrak kerja CV. X yaitu 6 bulan dengan karyawan. Maka dari itu semenjak perjanjian kerja tersebut telah disepakati lalu ditandatangani oleh kedua belah pihak, maka kedua belah pihak tersebut dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan sesuai dengan hak dan kewajibannya hingga 6 bulan kedepan. Unsur ini juga terbukti bahwa telah terpenuhi.

Melihat perjanjian kerja tersebut, dapat diketahui pula syarat sah perjanjian apakah memenuhi semua atau tidak. Analisis mengenai syarat sah perjanjian menurut Pasal 52 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan akan dijabarkan sebagai berikut:¹⁸

1. Adanya Kesepakatan antara Para Pihak

Kesepakatan yang timbul akibat adanya perjanjian kerja tersebut antara pihak pertama dan pihak kedua di perjanjian kerja CV. X dapat dilihat dari adanya tanda tangan antara kedua belah pihak tersebut. Perjanjian kerja tersebut terjadi antara CV. X yaitu pemberi kerja sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua. Dengan adanya tanda tangan tersebut berarti kedua belah pihak telah sepakat untuk menjalankan perjanjian tersebut. Kesepakatan ini sangat penting sebagai bukti bahwa kedua belah pihak tersebut telah setuju untuk menjalankan hak dan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut.

2. Kecakapan Para Pihak dalam Membuat Perjanjian

Kecakapan di sini berarti seseorang yang mampu untuk melakukan perbuatan hukum dan dapat bertanggungjawab akan akibat yang ditimbulkan. Di sini sudah pasti pekerja CV. X tersebut cakap karena dapat dengan sadar melakukan wawancara kerja dan telah dipastikan langsung oleh pihak CV. X bahwa pekerja tersebut bukan merupakan orang yang memiliki gangguan jiwa. Dapat dipastikan pula bahwa semua pekerja CV. X tersebut memiliki kartu identitas yang dapat membuktikan bahwa pekerja tersebut telah cukup umur untuk dipekerjakan.

3. Suatu Hal Tertentu

Hal tertentu yaitu adanya pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian tersebut. Dapat dilihat dari Pasal 1 dalam perjanjian kerja tersebut karena disebutkan pekerjaan staff *packing* selama 6 bulan lamanya. Posisi pekerja tersebut merupakan obyek dalam perjanjian kerja tersebut yang juga sebagai bukti bahwa pekerja tersebut memiliki kewajiban dan tanggungjawab untuk bekerja sebagai staff *packing* di CV. X selama 6 bulan. Tentu saja kewajiban ini harus dilaksanakan oleh pekerja agar perjanjian kerja tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya.

4. Sebab yang halal atau diperbolehkan

Tidak ditemukan bahwa perjanjian kerja tersebut menjelaskan mengenai hal-hal yang melanggar atau melawan hukum. Jadi, dapat dipastikan bahwa sebab tersebut merupakan sebab yang diperbolehkan oleh Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Semua yang tertera pada perjanjian kerja tersebut merupakan hal-hal yang diperbolehkan di Indonesia. Maka dari itu, perjanjian kerja tersebut tidak mengandung unsur yang melanggar hukum baik dari hak maupun kewajiban antara kedua belah pihak.

¹⁸ Tim Visi Yustisia. (2016). Pekerja Melek Hukum: Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak. Jakarta: Visimedia Pustaka.

Jikalau persyaratan ke 1 dan 2 belum terpenuhi, maka perjanjian kerja dianggap mengikat secara hukum; Namun apabila salah satu pihak memutuskan untuk mengakhiri perjanjian, maka perjanjian tersebut dianggap mengikat secara hukum. Apabila syarat-syarat angka 3 dan angka 4 tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja dianggap batal demi hukum, dan tidak mempunyai akibat yang mengikat secara hukum.

Pihak pekerja dalam hubungan pekerjaan apabila hendak mendapatkan haknya, harus melaksanakan kewajibannya terlebih dahulu. Terdapat kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja agar pekerja tersebut mendapatkan haknya, yaitu pekerja wajib melakukan prestasi atau melakukan pekerjaan bagi pengusaha. Setelah pekerja melaksanakan kewajibannya, barulah pekerja tersebut mendapatkan haknya yang salah satunya berupa upah. Seperti yang diatur dalam Pasal 1602 KUHP, UU 13/2003, dan PP 36/2021.

Dalam pekerjaan, dikenal istilah lembur ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu yang telah ditentukan sebagaimana mestinya. Pasal 31 PP 35/2021 menetapkan gaji bulanan yang menjadi dasar perhitungan penghasilan lembur pekerja harian. Upah lembur dihitung dengan mengalikan gaji rutin pekerja dengan seperseratus persen. Karena pekerja menerima gajinya setiap hari, persyaratan berikut harus dipenuhi untuk menentukan jumlah total penghasilan yang dibayarkan dalam sebulan:

1. Bagi pekerja/buruh yang bekerja dalam 6 hari kerja dalam seminggu, atau
2. Penghasilan harian pekerja dan buruh dikalikan 21, selama seminggu yang terdiri dari lima hari kerja
3. Upah pekerja dan buruh dihitung per satuan kerja. Penghasilan rata-rata selama dua belas bulan terakhir setara dengan gaji sebulan.
4. Karena upah bulanan seorang pekerja atau buruh kurang dari upah minimum, maka upah minimum setempat digunakan untuk menentukan upah lembur.

Menurut Pasal 31 Ayat (2), perusahaan wajib membayar upah ekstra kepada pekerjanya jika mereka bekerja enam (6) hari seminggu, 40 jam seminggu lembur, termasuk pada hari istirahat dan hari libur, sepanjang:

1. Upah lembur kerja dihitung yaitu sebagai berikut:
 - a. Dibayar dua kali lipat tarif per jam dari jam pertama hingga jam ketujuh;
 - b. Pada jam ke-8, dibayar 3x gaji per jam; Serta
 - c. 4x tarif perjam dibayarkan pada jam kesembilan, kesepuluh, dan kesebelas.
2. Dalam menentukan upah lembur, berlaku hal-hal berikut jika adanya hari libur dari pemerintah jatuh pada hari dengan jam kerja paling sedikit:
 - a. Dua kali tarif per jam dibayarkan untuk lima jam pertama;
 - b. Jam keenam, tiga puluh tiga kali gaji per jam; Dan
 - c. Jam tujuh, delapan, dan sembilan masing-masing mendapat empat kali lipat tarif per jam.

Selain itu, menurut Pasal 31 ayat 3, perusahaan wajib memberikan kompensasi lembur kepada pekerjanya jika mereka bekerja lebih dari empat puluh jam setiap minggunya, termasuk bekerja pada akhir pekan dan hari libur. Faktor-faktor berikut ini diperhitungkan ketika menentukan jumlah lembur yang harus dibayar:

1. Sejam awal sampai delapan jam kedepan, diberi upah 2x gaji sejam;
2. Pada jam ke -9, akan diberi upah 3x gaji per jam; serta
3. Bayarannya empat kali gaji per jam untuk jam ke-10, ke-11, dan ke-12

Pada perjanjian kerja antara CV. X dengan pekerjanya yang bekerja sebagai staff *packing* mulai dari tanggal 05 Agustus 2023 hingga 05 Februari 2024 terdapat uraian analisa setiap Pasalnya sebagai berikut:

1. Pasal 1 tentang Umum berisi penjelasan umum antara pekerja dengan perusahaan. Pasal ini menjelaskan mengenai kedudukan pihak pertama dan pihak kedua, lama masa kerja, dan juga alamat perusahaan. Pasal 1 ini berguna untuk pegangan kedepannya atas kewajiban pekerja dan perusahaan selama menjalankan perjanjian kerja. Pada Pasal ini juga tertulis Pihak Pertama yaitu CV. X sebagai pemberi kerja dan juga Pihak kedua yaitu karyawan yang diterima kerja tersebut sebagai penerima kerja.
2. Pasal 2 tentang hak dan kewajiban menjelaskan tentang hak dan kewajiban antara para pihak. Di sini sudah jelas bahwa pekerja mendapatkan hak nya yaitu mendapatkan upah sebesar Rp. 3.500.000, - (tiga juta lima ratus ribu rupiah) per bulan yang dibayarkan setiap tanggal 28.¹⁹ Dalam Pasal 2 juga dijelaskan kewajiban bagi pekerja dan perusahaan. Akan tetapi, dalam Pasal 2 ini tidak dijelaskan adanya upah untuk lembur. Hal ini sebenarnya tidak menjadi masalah jika pekerja tidak pernah diminta lembur oleh perusahaan tetapi pada kenyataannya pekerja pernah diminta untuk lembur oleh perusahaan.²⁰ Tentunya ini melanggar Pasal 78 ayat (2) UU 6/2023 yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur”.
3. Pasal 3 tentang waktu kerja, jika dilihat lagi maka satu hari sama dengan 8 jam kerja yang jika dikalikan 5 hari yaitu 40 jam kerja dalam seminggu. Jika melihat pada Pasal 3 ini sudah sesuai isi Pasal nya dengan Pasal 77 Ayat (2) UU 6/2023 yang berbunyi “Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) meliputi:
 - a. tujuh jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, atau
 - b. delapan jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu”.Tetapi dalam kenyataannya, pekerja tetap diminta untuk lembur.²¹ Sedangkan pada Pasal 3 tersebut tidak diatur mengenai jam lembur. Hal ini yang menyebabkan pekerja bekerja lebih lama tetapi tidak mendapatkan upahnya. Tentu saja hal ini merugikan pekerja dari segi tenaga dan juga keuangan.
4. Pasal 4 tentang jangka waktu kontrak kerja, berisi tentang penjelasan durasi kerja untuk pekerja bekerja di perusahaan CV. X tersebut. Terdapat juga penjelasan mengenai ketentuan mengundurkan diri. Hal ini sudah sepantasnya dijelaskan sedemikian rupa agar tidak terjadi kesalahpahaman antara kedua belah pihak ketika pekerja hendak mengundurkan diri. Dapat dilihat pula bahwa perjanjian kerja ini bersifat PKWTT karena adanya jangka waktu untuk pekerjaan tersebut dan tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja tersebut memiliki waktu selama 6 bulan yang dimulai pada 05 Agustus 2023 hingga 05 Februari 2023.²²
5. Pasal 5 tentang penyelesaian perselisihan, menyebutkan cara penyelesaian perselisihan agar kedepannya tidak ada yang nama baiknya tercemar karena ulah salah satu pihak. Isi

¹⁹ Perjanjian kerja antara CV. X dengan pekerja tanggal 22 Oktober 2023 pukul 18.30 WIB di Surabaya.

²⁰ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial H yang berdomisili di Surabaya, 12 November 2023 Pukul 19.00 WIB.

²¹ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial H yang berdomisili di Surabaya, 12 November 2023 Pukul 19.00 WIB.

²² Perjanjian kerja antara CV. X dengan pekerja tanggal 22 Oktober 2023 pukul 18.30 WIB di Surabaya.

Pasal 5 ini baik juga untuk kedua belah pihak agar jika nantinya terjadi perselisihan maka penyelesaiannya tidak keluar batas yang menyebabkan kerugian lebih besar bagi kedua belah pihak.

Dalam perjanjian kerja antara CV. X dengan pekerjanya yang bekerja sebagai staff *packing* mulai dari tanggal 05 Agustus 2023 hingga 05 Februari 2024, penulis menemukan adanya kejanggalan di dalam Pasal 3 yaitu terkait dengan waktu kerja. Waktu kerja tersebut tercatat mulai dari pukul 09.00 – 17.00 WIB. Tetapi pada kenyataannya, pekerja yang bekerja di CV. X tersebut pernah diminta untuk lembur dan tidak diberikan upah lembur. Tentu saja hal ini melanggar Pasal 78 ayat (2) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, bunyinya “Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh di luar jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah lembur”. Hak pekerja yang diterima selama bekerja di CV. X tidak lebih dari sekedar upah sebesar Rp. 3.500.000,- yang diterima setiap tanggal 28. Sedangkan, ketika ada beberapa pekerja yang melaksanakan lembur, maka CV. X tidak memberikan upah lembur sedikitpun. Seperti halnya Pekerja H yang sudah 8 kali melaksanakan lembur hingga jam 8 malam karena adanya order *online* yang menumpuk sehingga harus menyelesaikan *packing* pesanan. Saat menanyakan perihal uang lembur kepada pihak CV. X, tidak ada jawaban yang diberikan oleh pihak CV. X kepada Pekerja H. Sehingga dengan ini Pekerja H merugi karena telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk lembur tetapi tidak mendapatkan upah. Perlakuan tidak adil dan tidak jujur seperti inilah yang masih sering ditemukan di beberapa perusahaan dengan dalih loyalitas pekerja kepada perusahaan.²³ Hal seperti inilah yang seharusnya diberantas mengingat dalam terselenggaranya perjanjian kerja, terdapat hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Analisa terkait hak-hak para pekerja di CV. X telah terpenuhi atau tidak dengan mengacu pada ketentuan UU 13/2003 selanjutnya diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Pemenuhan Hak Pekerja CV. X dikaitkan dengan UU 13/2003

No	UU 13 Tahun 2003	Perjanjian Kerja CV. X	Kesimpulan
1.	Gaji pokok berdasarkan Pasal 88	Dicantumkan pada Pasal 2 ayat (2) Perjanjian Kerja CV. X	Dilaksanakan, besaran gaji yang diterima berdasarkan perjanjian kerja
2.	Upah lembur berdasarkan Pasal 88	Tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja CV. X	Tidak dilaksanakan, pekerja tidak pernah diberikan upah ketika lembur
3.	Keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Pasal 86	Tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja CV. X	Tidak dilaksanakan, karena ketika bekerja maka pekerja tersebut bekerja tanpa adanya alat perlindungan
4.	Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama berdasarkan Pasal 86	Tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja CV. X	Dilaksanakan dengan cara memperbolehkan para pekerja beribadah sesuai dengan agamanya masing-masing

²³ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial H yang berdomisili di Surabaya, 12 November 2023 Pukul 19.00 WIB.

5. Jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Pasal 99	Tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja CV. X	Tidak dilaksanakan, dapat terlihat dari tidak adanya BPJS Ketenagakerjaan untuk para pekerja di CV. X
---	--	---

Permasalahan upah lembur yang tidak dibayarkan ini telah terjadi selama hampir satu tahun belakangan ini. Penyebabnya pun tidak jelas, namun yang pasti pihak CV. X tidak pernah memberikan upah lembur sedikitpun. Bahkan menurut penuturan pekerja yang berinisial T, dirinya telah meminta dan mendesak CV. X untuk memberikan upah lemburnya dan beberapa temannya lainnya tetapi CV. X tetap diam dan tidak ada kemauan untuk menyelesaikan permasalahan ini. Beberapa upaya telah dilakukan para pekerja di CV. X mulai dari meminta upah, mendesak, hingga mengadakan mediasi yang semuanya tidak menemukan solusi. Karena hal ini masih tetap berlanjut, maka para pekerja CV. X sepakat akan membawa permasalahan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial. Para pekerja CV. X tersebut benar-benar menganggap serius permasalahan upah lembur ini karena mereka merasa tidak mendapatkan haknya ketika telah melaksanakan kewajibannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada itikad baik yang dilakukan oleh CV. X. CV. X juga seakan tidak peduli dengan apa yang terjadi mengenai permasalahan upah tersebut. Hal ini tentu saja sangat merugikan bagi pihak pekerja CV. X. Di tengah banyaknya harga barang yang semakin naik, maka mau tidak mau para pekerja tersebut harus mendapatkan uang tambahan agar dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Mereka berharap dengan melaksanakan lembur maka dapat memperoleh uang tambahan, tetapi hal ini tetap tidak terjadi hingga saat ini.²⁴

Pekerja CV. X yang telah melaksanakan lembur dan tidak diberikan upah lembur, ternyata telah melakukan upaya agar haknya terpenuhi. Para pekerja tersebut berusaha agar upah lembur mereka dibayar oleh CV. X karena upah lembur tersebut sangat berharga bagi mereka agar dapat bertahan hidup. Di tengah kenaikan harga bahan pokok serta tarif hidup yang semakin mahal, ada keinginan mereka untuk mendapatkan uang dalam jumlah lebih. Mereka pun akhirnya mengiyakan permintaan atasan untuk melaksanakan lembur dengan harapan akan mendapatkan upah atas jam lembur tersebut.²⁵ Namun ternyata harapan mereka tidak sesuai dengan kenyataan. CV. X hingga saat ini tidak pernah memberikan upah lembur bagi pekerja mereka yang telah melaksanakan lembur. Alasan demi alasan pun bermunculan dan pihak CV. X selalu berbelit jika diminta untuk menjelaskan apa yang terjadi. Hal ini yang menjadi permasalahan antara CV. X dan para pekerjanya.²⁶

Upaya untuk mencari jalan keluar sudah beberapa kali dilakukan oleh pekerja agar mendapatkan solusi dari permasalahan ini salah satunya dengan mengadakan proses non litigasi yaitu mediasi antara para pekerja dengan pihak CV. X.²⁷ Namun ternyata reaksi yang diberikan oleh CV. X juga tidak memuaskan. Mereka seakan tutup telinga dengan

²⁴ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial T yang berdomisili di Surabaya, 01 Desember 2023 Pukul 19.00 WIB.

²⁵ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial S yang berdomisili di Surabaya, 04 Desember 2023 Pukul 18.00 WIB.

²⁶ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial D yang berdomisili di Surabaya, 01 Desember 2023 Pukul 18.00 WIB.

²⁷ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial S yang berdomisili di Surabaya, 04 Desember 2023 Pukul 18.00 WIB.

permasalahan yang terjadi. Mereka tidak mau mendengarkan suara dari pekerja yang berjuang untuk mendapatkan haknya. Kendati demikian, para pekerja CV. X tersebut tidak menyerah begitu saja. Mereka tetap memperjuangkan haknya hingga melakukan beberapa cara seperti mediasi dan memberikan usulan kepada atasan mereka di CV. X.²⁸ Mereka melakukan ini semua karena mereka melihat bahwa pihak CV. X tidak memberikan upaya penyelesaian sama sekali dan seakan diam saja. Maka dari itu, para pekerja tersebut berinisiatif untuk bergerak terlebih dahulu untuk mendapatkan kejelasan. Karena mereka sadar jika mereka hanya diam saja maka mereka akan semakin rugi karena dimanfaatkan terus menerus oleh pihak CV. X.

Upaya hukum juga dapat ditempuh oleh pekerja jika dirasa musyawarah tersebut belum menemukan titik terang. Adapun upaya hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat ditempuh antara lain:²⁹

1. Penyelesaian Bipartit, penyelesaian ini diatur pada Pasal 6 UU RI No. 2 Th 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini dilakukan dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dan diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Tetapi jika dalam waktu 30 hari ternyata salah satu pihak ada yang menolak berunding atau telah dilaksanakan perundingan tapi tidak ada kesepakatan maka penyelesaian Bipartit ini dianggap gagal;
2. Penyelesaian Mediasi, diatur dalam Pasal 10 UU RI No. 2 Th 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh mediator yang berada pada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Memiliki jangka waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah mendapatkan pelimpahan penyelesaian perselisihan maka mediator harus mengadakan mediasi. Jika mediasi ditolak salah satu pihak maka dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat;
3. Penyelesaian Mandiri melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang dapat ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan khususnya terkait hak pekerja atas upah lembur. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini bertujuan untuk membuktikan mana pihak yang benar dan yang salah agar mendapatkan kekuatan hukum tetap.

Pemenuhan Hak atas pekerja di CV. X dapat diperjuangkan dengan cara di atas agar mendapatkan kepastian yang lebih jelas. Saat ini, penyelesaian yang telah ditempuh oleh para pekerja CV. X yaitu mediasi antara para pekerja dan juga pihak CV. X.³⁰ Namun seperti apa yang telah disampaikan pada saat wawancara, terlihat bahwa memang pihak CV. X tidak memiliki itikad baik untuk terlibat dalam mediasi tersebut.³¹ Maka dari itu, beberapa pekerja yang berhasil penulis wawancarai menyampaikan bahwa jika memang keadaan ini tidak membaik karena mediasi juga tidak berhasil, maka para pekerja CV. X akan membawa

²⁸ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial H yang berdomisili di Surabaya, 12 November 2023 Pukul 19.00 WIB.

²⁹ I Made Rathsa Arianta dkk, *Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Jam Kerja Lembur bagi Pekerja di Villa Cepaka Mas Badung*, Jurnal Kertha Semaya Vol. 7, No. 12, (2019), hlm. 10-13.

³⁰ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial D yang berdomisili di Surabaya, 01 Desember 2023 Pukul 18.00 WIB

³¹ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial S yang berdomisili di Surabaya, 04 Desember 2023 Pukul 18.00 WIB

permasalahan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial.³² Upaya ini dilakukan untuk memenuhi perlindungan hukum bari para karyawan tersebut. Perlindungan hukum yang dilakukan yakni perlindungan hukum represif yang dilakukan untuk memberikan hukuman kepada CV. X melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak CV. X juga diharapkan dapat memberikan upah lembur sesuai dengan aturan yang berlaku.³³ Hal ini dapat dimulai dengan melakukan revisi Perjanjian Kerja antara CV. X dan para pekerjanya. Revisi ini dimaksudkan untuk menambahkan Pasal mengenai aturan lembur mulai dari jam lembur hingga upah lembur agar tidak terjadi lagi perselisihan mengenai upah lembur dan pihak pekerja juga tidak merasa dirugikan oleh CV. X.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa terjadinya permasalahan tidak terpenuhinya hak upah lembur dalam perjanjian sekaligus pelaksanaannya telah jelas bahwa perlindungan hukum dengan ini belum diwujudkan. Hal tersebut mengingat teori perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo yang menjelaskan jika seharusnya ada suatu usaha yang dilakukan agar kepentingan seseorang dapat terlindungi dengan cara menyalurkan hak asasi manusia tentang kekuasaan untuk kepentingan mereka tersebut.³⁴ Sedangkan kepentingan karyawan termasuk haknya yang dalam hal ini terkait upah lembur ialah belum dialokasikan sebagaimana mestinya.

KESIMPULAN

Perjanjian kerja antara CV. X dan karyawannya tidak menuangkan hak pekerja secara rinci. Terlihat dari tidak adanya pengaturan tentang jam lembur serta upah lembur. Pekerja CV. X telah melakukan upaya untuk mencari jalan keluar atas permasalahan ini. Para pekerja tersebut telah mencoba melakukan mediasi dengan atasan mereka. Para pekerja tersebut juga telah menanyakan perihal kejelasan upah lembur kepada atasan mereka namun seakan pihak CV. X tutup telinga dan tidak mau mendengarkan. Berbagai cara telah dicoba oleh para pekerja CV. X tersebut namun hasilnya nihil karena belum membuahkan hasil. Namun jika dirasa cara tersebut tidak menemui jalan keluar maka dapat melakukan penyelesaian mandiri dengan membawa permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pemerintah seharusnya dapat mengatur lebih rinci terkait dengan aturan ketenagakerjaan kedepannya, termasuk pengawasan yang lebih ketat. Untuk permasalahan upah lembur ini diharapkan secepatnya CV. X dapat memberikan hak tersebut kepada para pekerjanya. CV. X juga diharapkan segera melakukan revisi perjanjian kerja dengan mengatur lebih rinci mengenai lembur dan juga hak pekerja yang lainnya. Permasalahan tersebut harus segera dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat telah banyak diupayakan secara damai namun tidak membuahkan hasil dan CV. X tidak beritikad baik. Upaya melalui litigasi tersebut diharapkan agar mendapatkan kekuatan hukum tetap.

³² Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial T yang berdomisili di Surabaya, 01 Desember 2023 Pukul 19.00 WIB

³³ Wawancara dengan pekerja CV. X berinisial H yang berdomisili di Surabaya, 12 November 2023 Pukul 19.00 WIB.

³⁴ Rato, Dominikus. *Op. Cit.*

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Shenti. (2021). Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan dengan Hukum. *Jurnal Komunitas Yustisia* 4 (3); 1016-1023. <https://doi.org/10.23887/jatayu.v4i3.43740>
- Ali, Zainuddin. (2021). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asyhadie, Zaeni dan Kusuma, Rahmawati. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Bachtiar. (2021). *Mendesain Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Deepublish.
- Effendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johnny. (2018). *Metodologi Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Depok: Prenadamedia Group.
- Giting, Budiman. (2017). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. *USU Law Journal* 5 (1).
- Pohan, Muhammad Regen. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Merdeka Law Journal* 1 (2); 60-71. <https://doi.org/10.26905/mlj.v1i2.5493>
- Prihardiati, Rr. Lyia Aina. (2021). Teori Hukum Pembangunan antara Das Sein dan Das Sollen. *Hermeneutika* 5 (1); 84-97. <https://dx.doi.org/10.33603/hermeneutika.v5i1.4898>
- Putra, Zulfikar & Wajdi, Farid. (2022). Problematika Hukum Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 7 (2); 405-412. <http://dx.doi.org/10.17977/um019v7i2p405-412>
- Rato, Dominikus. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum: Memahami Hukum Sejak Dini*. Jakarta: Prenada Media.
- Rokhim, Abdul. (2018). Aspek Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Focus UPMI* 7 (1); 01-08.
- Samaloisa, Rinto W. (2016). *Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum & Praktik*. Malang: Media Nusa Creative.
- Situmeang, Ampuan dkk. (2020). *Dinamika Hukum dalam Paradigma Das Sollen dan Das Sein*. Malang: Intelegensia Media.
- Syamsudin, M. (2021). *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Tim Visi Yustisia. (2016). *Pekerja Melek Hukum: Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Visimedia Pustaka.