

# **Analisis Yuridis Kewajiban Pengusaha terhadap Tenaga Kerja yang Melaksanakan Kerja Lembur dan Saat Perpanjangan Kontrak Kerja**

**Jonathan Young**

Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

Email : jonathanyoung718@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tiga isu utama terkait perjanjian/ kontrak kerja di Indonesia. Pertama, untuk memahami fungsi dari perjanjian/ kontrak kerja. Kedua, untuk menguji implementasi kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang bekerja lembur. Terakhir, untuk mengevaluasi implementasi kewajiban pengusaha terhadap pekerja pada akhir kontrak kerja mereka dan perpanjangan kontrak tersebut. Studi ini mengadopsi metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam yang melibatkan pekerja dan pengusaha sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, menganalisis regulasi terkait hukum ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Perpu No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Jam Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran dan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan perjanjian/ kontrak kerja dan memberikan umpan balik yang berguna dalam mengembangkan kebijakan tenaga kerja di Indonesia.

**Kata Kunci** : Kewajiban Pengusaha, Tenaga Kerja, Kerja Lembur, Perpanjangan Kontrak Kerja

## **Abstract**

This study aims to examine three main issues related to employment agreements/contracts in Indonesia. First, to understand the function of the employment agreement/contract. Secondly, to test the implementation of employers' obligations towards workers who work overtime. Finally, to evaluate the implementation of employers' obligations towards workers at the end of their employment contract and the extension of such contracts. This study adopts qualitative research methods with data collection techniques in the form of in-depth interviews involving workers and employers as respondents. This study uses normative legal research methods, analyzing regulations related to labor law, including Manpower Law No. 13 of 2003, Perpu No. 2 of 2022 concerning Job Creation, and Government Regulation No. 35 of 2021 concerning Certain Time Work Agreements, Outsourcing, Working Hours, Rest Time, and Termination of Employment. This research aims to provide a better understanding of the role and obligations of employers in implementing employment agreements/contracts and provide useful feedback in developing labor policies in Indonesia.

**Keywords** : *Employer Obligation, Labor, Overtime Work, Extension of Employment Contract*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia sebagai negara hukum menggunakan Konstitusi yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan juga Undang-Undang sebagai dasar untuk melaksanakan berbagai aktivitas kenegaraan (Aswandi & Roisah, 2019). Keberadaan Undang-Undang setara dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang atau yang disebut sebagai Perpu, hal ini tercantum di dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun

2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Perpu yang terakhir disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat adalah Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perpu tersebut menjadi kontroversial setelah disahkan dikarenakan Perpu tersebut dianggap mengandung ketentuan-ketentuan yang tidak memihak kepada para pekerja. Terlepas dari berbagai polemik mengenai pengesahan Perpu Cipta Kerja, diharapkan Perpu ini dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan ketenagakerjaan.

Lingkungan ketenagakerjaan mencakup seluruh hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha yang mempekerjakannya (Prajnaparamita, 2018). Di dalam lingkungan ketenagakerjaan dikenal istilah kerja lembur. Kerja lembur adalah kerja yang melebihi jam kerja yang telah ditentukan dalam satu hari. Perpu cipta kerja pun telah mengatur hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha mengenai pelaksanaan kerja lembur (Zubi et al., 2021). Seringkali ditemukan kasus-kasus yang terdapat di dalam lingkungan ketenagakerjaan di mana para pengusaha tidak memenuhi atau bahkan memperhatikan kewajibannya terhadap tenaga kerja salah satunya dalam aspek pelaksanaan kerja lembur dan berakhirnya kontrak kerja ataupun perpanjangan kontrak kerja menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan (Akbar, 2021; Zulfikar Putra et al., 2022). Adapun banyaknya tenaga kerja yang tidak memahami hak yang sepatutnya diterima dari pelaksanaan kerja lembur dan hak saat kontrak kerja berakhir atau diperpanjang (Utomo, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga permasalahan utama terkait dengan perjanjian kerja/kontrak kerja. Pertama, untuk mengetahui fungsi dari perjanjian kerja/kontrak kerja. Kedua, untuk mengkaji pelaksanaan kewajiban pengusaha/pemberi kerja kepada tenaga kerja yang melakukan kerja lembur. Terakhir, untuk mengevaluasi pelaksanaan kewajiban pengusaha/pemberi kerja kepada tenaga kerja pada saat berakhirnya kontrak kerja dan perpanjangan kontrak kerja. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan responden yang terdiri dari tenaga kerja dan pengusaha/pemberi kerja. Dengan hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang peran dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja dalam menjalankan perjanjian kerja/kontrak kerja serta memberikan masukan yang bermanfaat dalam pengembangan kebijakan terkait tenaga kerja di Indo

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, di mana penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang berdasarkan analisa peraturan perundang-undangan yang menjelaskan kewajiban pelaku usaha terhadap pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Octaviani & Suardana, 2019; Pratama, 2021). Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah sumber hukum primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengumpulan bahan melalui studi literatur tentang bahan hukum primer.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.". Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu :
  - Syarat subyektif :
    - a. Kesepakatan para pihak dan
    - b. Kecakapan hukum para pihak
  - syarat obyektif :
    - a. Adanya hal yang diperjanjikan dan
    - b. Kausa halal suatu perjanjian

Kesepakatan para pihak dituangkan ke dalam perjanjian kerja. Adapaun perjanjian kerja terbagi menjadi 2 jenis berdasarkan jangka waktu dilaksanakannya suatu pekerjaan yaitu :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (pwkt) dan
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pwktt).

Perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) memuat ketentuan perjanjian mengenai jangka waktu suatu pekerjaan dilaksanakan oleh pekerja, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWKTT) tidak berisikan ketentuan mengenai jangka waktu pekerjaan.

Jika suatu PWKT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut sifatnya akan selesai dalam jangka waktu tertentu dan bersifat tetap, maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PWKTT. Kedua perjanjian kerja tersebut sama-sama mengatur hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja dan pekerja. Hal tersebut berarti perjanjian kerja merupakan pedoman pengusaha/pemberi kerja dan pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan menerima haknya. Perjanjian kerja juga dapat menjadi pedoman yang harus dirujuk apabila ada salah satu pihak yang melanggar kesepakatan para pihak yang telah dituangkan ke dalam perjanjian kerja tersebut.

2. Kerja lembur dapat dilakukan dengan pengecualian di beberapa sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang ditentukan oleh menteri. Sesuai ketentuan ayat (1) Pasal 78 Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, sebelum adanya pelaksanaan kerja lembur, dibutuhkan persetujuan pekerja yang bersangkutan sebagai salah satu syarat pelaksanaan kerja lembur, selain itu maksimal waktu kerja lembur juga dibatasi selama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Sesuai ketentuan ayat (2) Pasal 78 Perpu tersebut pun terdapat hak bagi pekerja yang melaksanakan kerja lembur melebihi ketentuan ayat (1) yaitu upah kerja lembur yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja.

Hak-hak lain bagi pekerja lembur yaitu istirahat dan ketersediaan makanan dan minuman dengan paling sedikit 1.400 kilo kalori apabila kerja lembur dilaksanakan selama 4 jam atau lebih, ketentuan mengenai hal tersebut terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi hal tersebut tidak diatur di dalam Perpu No. 2 Tahun 2022. Ketentuan mengenai besaran upah kerja lembur tidak diatur di dalam Perpu No. 2 Tahun 2022 tetapi diatur di dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan besaran 1,5 kali upah sejam untuk jam pertama kerja lembur dan 2 kali upah sejam untuk setiap jam kerja lembur berikutnya. Ketentuan mengenai upah lembur tersebut tidak termasuk jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

3. Ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi terdapat di dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, pada ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT). Uang kompensasi diberikan pada saat berakhirnya kontrak kerja.

Ketentuan mengenai besaran uang kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah.

Menurut Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah terdiri dari 4 komponen yaitu :

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap

Berdasarkan ketentuan uang kompensasi yang diatur pada Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan untuk pemberian uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap. Jika perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan yang digunakan adalah Upah pokok, hal tersebut juga berlaku jika komponen Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Adapun ketentuan Pasal 17 yang berbunyi “Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.”. Ketentuan ini memungkinkan pekerja untuk tetap mendapatkan uang kompensasi secara prorata walaupun Hubungan Kerja berakhir dalam jangka waktu yang tidak sesuai dengan yang ditentukan di dalam PWKT.

Adapun Pasal (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi “Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.”. Namun pemberian uang kompensasi dikecualikan untuk tenaga kerja asing yang bekerja berdasarkan PWKT.

## SIMPULAN

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sama halnya dengan perjanjian lain, perjanjian kerja juga didasarkan pada syarat-syarat suatu perjanjian menurut KUHPerduta. Berdasarkan jangka waktu pekerjaannya, perjanjian kerja terbagi menjadi 2 yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Fungsi perjanjian kerja adalah sebagai pedoman bagi para pihak baik pengusaha/pemberi kerja ataupun pekerja dalam melaksanakan kewajibannya dan menerima haknya masing-masing.

Kerja lembur adalah pelaksanaan kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja. Sebelum adanya kerja lembur pun dibutuhkan persetujuan para pekerja. Para pengusaha/pemberi kerja wajib memenuhi hak-hak para pekerja dalam melaksanakan kerja lembur berupa upah, istirahat yang cukup, dana ketersediaan makanan dan minuman. Hak-hak para pekerja tersebut di Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja beserta perhitungan mengenai upah.

Uang kompensasi diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja yang bekerja berdasarkan PWKT pada saat berakhirnya kontrak kerja dengan memperhatikan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Uang kompensasi diberikan secara prorata pada saat berakhirnya hubungan kerja, dan apabila kontrak diperpanjang, maka uang kompensasi diberikan pada jangka waktu antara berakhirnya kontrak kerja dan kontrak kerja diperpanjang. Pekerja pun berhak mendapatkan uang kompensasi secara prorata apabila kontrak kerja berakhir bahkan sebelum waktu yang diperjanjikan di PKWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2021). *Hak Hak Normatif Tenaga Kerja Wanita Akibat Pemberhentian oleh Perusahaan*.
- Aswandi, B., & Roisah, K. (2019). Negara hukum dan demokrasi pancasila dalam kaitannya dengan hak asasi manusia (HAM). *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(1), 128–145.
- Octaviani, I., & Suardana, I. W. (2019). Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7(11), 1–14.

- Prajnaparamita, K. (2018). Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(2), 215–230.
- Pratama, K. J. (2021). Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 10(1), 151.
- Utomo, D. A. (2020). *Legal Protection Foreign Workers On Termination Of Employee Relationship Before The End Of Contract*. Untag 1945 Surabaya.
- Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(3), 1171–1195.
- Zulfikar Putra, S. H., Darmawan Wiridin, S. H., & Wajdi, H. F. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Book.