

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak sekali kejanggalaan yang di temukan di dunia kerja. Banyak pekerja/buruh yang melakukan demonstrasi karena hak asasinya tidak dipenuhi. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya UUDNRI Tahun 1945) Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan Pasal 28D ayat (2) berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak daalam hubungan kerja.”

Berdasarkan ketentuan tersebut setiap orang diberikan kebebasan untuk memilih pekerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Begitu juga dengan imbalan (baca: upah) yang diterima para pekerja/buruh sering sekali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Belum lagi jika berbicara tentang lowongan atau kesempatan kerja yang ada di dalam negeri. Sejalan dengan hal inilah Adharinalti (2012: 161) berpendapat bahwa:

keterbatasan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya TKI mencari pekerjaan di luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah TKI yang bekerja di luar negeri semakin meningkat, tetapi permasalahannya pun semakin meningkat pula. Bekerja di luar negeri merupakan hak setiap warga negara sehingga Pemerintah berkewajiban menyelenggarakan mekanisme pelaksanaan hak warga negara tersebut.

Berangkat dari hal inilah kita harus menyadari bahwa persoalan ketenagakerjaan masih memiliki kekurangan di sana-sini. Hak seorang

pekerja/buruh tidak boleh di pandang “sebelah mata.” Tjiptoherijanto (2003: 35) dalam bukunya mengatakan bahwa :

Persoalan ketenagakerjaan terkait erat dengan persoalan kependudukan oleh karena kuantitas dan kualitas penduduk akan sangat mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Karena itu pembenahan mendasar dari persoalan tenaga kerja harus diletakkan dalam konteks kebijakan kependudukan. Pemahaman akan dinamika kependudukan akan memberikan pemahaman yang luas dan mendalam terhadap persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian dapat dilakukan perencanaan yang memiliki perspektif jauh ke depan terhadap persoalan ketenagakerjaan.

Oleh karena itulah dibutuhkan beberapa peraturan untuk menunjang hal ini. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya UU Ketenagakerjaan) memberikan “angin segar” kepada seluruh pekerja/buruh yang ada di Indonesia. Namun yang menjadi pertanyaannya adalah, apakah ketentuan ini terlaksana dengan baik?

Tentu saja ini masih dilema besar bagi para pekerja/buruh kita. Banyak pengusaha/instansi yang mempekerjakan karyawan namun tidak memenuhi hak-haknya. Sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Adapun pekerja/buruh yang bekerja pada hari-hari libur resmi, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 85 menegaskan sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Berdasarkan ketentuan ini jelas bahwa seorang pekerja/buruh tidak diperkenankan bekerja pada hari-hari libur resmi. Sementara hal ini sering tidak direalisasikan oleh pengusaha/perusahaan terkait, misalnya pada saat hari raya Idul Fitri perusahaan mempekerjakan pekerja yang beragama kristen dan sebaliknya pada hari raya Natal pekerja yang beragama Islam akan bekerja, dengan maksud mengejar untung (laba) yang lebih tinggi tanpa menghiraukan hak pekerja/buruh yang ingin menikmati hari liburnya. Namun dalam hal lain, jika para pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan sudah membuat kesepakatan maka Pasal 85 ayat (2) boleh dihiraukan. Begitupun hal ini pengusaha/perusahaan harus membayar upah kerja lemburnya.

Begitupun jika perusahaan pernah membayar upah lembur bagi pekerja yang bekerja di hari libur resmi, sebaiknya dilakukan secara terus-menerus/setiap tahunnya dengan tidak menggunakan pertimbangan-pertimbangan apapun. Karena upah lembur dalam hal ini bagi pekerja yang bekerja pada hari libur resmi merupakan hak pekerja yang bersangkutan.

Pada kenyataannya buruh tidak mau menuntut hak untuk upah lembur di hari libur resmi. Hal ini dilatarbelakangi oleh kurangnya pengetahuan pekerja akan hak yang dimilikinya. Begitu juga dengan para pekerja/buruh yang ada di PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina (selanjutnya disebut PTPN IV) yang tidak mau menuntut hak mereka untuk mendapatkan upah lembur ketika sedang bekerja pada hari-hari libur resmi. Karena ada kekhawatiran akan sanksi/hukuman yang diberikan perusahaan. Berdasarkan hal inilah maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul “**Implementasi Undang-Undang Nomor 13**

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pemberian Upah Lembur (Studi Kasus PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina).”

B. Identifikasi Masalah

Menurut Creswell dalam Ahmadi (2014: 40) mengatakan “salah satu aspek yang paling penting dalam melakukan penelitian adalah mengidentifikasi secara jelas tentang suatu “masalah” yang mengarahkan peneliti pada pentingnya dilakukan penelitian tersebut”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Mekanisme pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 85 ayat (3) terhadap pekerja/buruh di PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina.
2. Kurangnya pengetahuan para pekerja/buruh akan hak upah lembur yang dimilikinya ketika bekerja pada hari libur resmi.
3. Kurangnya kesadaran pengusaha/perusahaan dalam menjamin hak upah lembur para pekerja/buruh.
4. Faktor-faktor penyebab upah lembur pada hari libur resmi tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh.
5. Kendala yang dirasakan oleh pengusaha/perusahaan dalam pemenuhan hak pekerja/buruh.

C. Batasan Masalah

Karena banyaknya identifikasi masalah yang ditemukan maka diperlukan batasan masalah agar penelitian ini lebih terarah.

Oleh karena itulah perlu untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Mekanisme pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 85 ayat (3) terhadap pekerja/buruh di PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina.
2. Faktor-faktor penyebab upah lembur pada hari libur resmi tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh.

D. Rumusan Masalah

Setelah mendapatkan batasan masalah maka selanjutnya diperlukan rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mekanisme pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 85 ayat terhadap pekerja/buruh di PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina?
2. Apa faktor-faktor penyebab upah lembur pada hari libur resmi tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ada maka yang akan menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 85 ayat terhadap pekerja/buruh di PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina.
2. Untuk mengetahui penyebab upah lembur pada hari libur resmi tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh.

F. Manfaat Penelitian

Pada akhirnya diharapkan penelitian ini memiliki manfaat yang baik bagi dunia pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pendidikan penulis khususnya di bidang ketenagakerjaan.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan.

c. Bagi Pengusaha/perusahaan

Terkhusus di PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman di lingkungan PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina dalam pemberian upah lembur di hari libur resmi.

d. Pekerja/buruh khususnya di PTP Nusantara IV Unit Usaha Adolina, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kesadaran akan hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh tersebut.