
Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara PT. Bhakti Idola Tama Dengan Pekerja Di Kota Jambi

Novia Andini

nviaandini9@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas Jambi

Article History:

Submitted : 08 Maret 2021; Accepted: 09 Mei 2022; Published: 09 Mei 2022

Abstract

This study aims 1) to find out and analyze the implementation of a certain time work agreement between PT.Bhakti Idola Tama with workers in Jambi City; 2) to know and analyze the obstacles faced in the implementation of PKWT employee agreements at PT.Bhakti Idola Tama. The research method used in this study is juridical empirical. The formulation of the problem raised in this study is 1) How to implement a certain time work agreement between PT.Bhakti Idola Tama with workers in Jambi City regarding overtime wages and work accidents. 2) What are the obstacles faced in the implementation of the work of PKWT employees at PT.Bhakti Idola Tama. Based on the results of research and discussion obtained the results that 1) the implementation of overtime wages in the employment agreement between PT.Bhakti Idola Tama with workers has not been carried out in accordance with the applicable Law, and workers are not registered social security protection, namely BPJS Employment, so that workers do not get guaranteed in the event of a work accident, 2) as for the date that becomes an obstacle when the wages of overtime work in a Certain Time Work Agreement between PT.Bhakti Idola Tama with workers due to the company's unstable financial condition, lack of knowledge of workers about overtime wages, and lack of awareness of workers to the importance of the use of personal protective equipment used while working.

Keywords: Employment Agreements, Salary, Work Accidents.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Bhakti Idola Tama dengan pekerja di Kota Jambi; 2) untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian karyawan PKWT pada PT. Bhakti Idola Tama. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Bhakti Idola Tama dengan pekerja di Kota Jambi mengenai upah kerja lembur dan kecelakaan kerja. 2) Apakah Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja karyawan PKWT pada PT. Bhakti Idola Tama. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didapatkan hasil bahwa 1) pelaksanaan pengupahan kerja lembur dalam perjanjian kerja antara PT. Bhakti Idola Tama

dengan pekerja belum terlaksana sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, serta pekerja tidak didaftarkan perlindungan jaminan sosial yaitu BPJS Ketenagakerjaan, sehingga pekerja tidak mendapat jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja, 2) adapunkendala yang menjadi penghambat saat pengupahan kerja lembur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Bhakti Idola Tama dengan pekerja dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil, kurangnya pengetahuan para pekerja mengenai upah kerja lembur, serta kurangnya kesadaran pekerja terhadap arti pentingnya penggunaan alat pelindung diri yang digunakan saat bekerja.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Upah, Kecelakaan Kerja.

A. Pendahuluan

Dalam hidup manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. "Hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri".¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah dari segi tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Hal ini serupa juga terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, "Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya suatu perjanjian. Perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah "Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Sedangkan menurut Subekti, perjanjian adalah "Suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang saling berjanjian untuk melaksanakan suatu hal".²

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan

¹H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.3.

²Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta, 2003, hlm 1.

kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata, dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar³:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu atau untuk waktu tertentu.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).

Hubungan kerja PKWT dilaksanakan berdasarkan suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis. Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 51 sampai 54 terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terkadang melanggar akan pemenuhan hak-hak pekerja yang biasa disebut dengan pekerja kontrak. Hal ini disebabkan karena pekerja kontrak ada pada pihak yang lemah. Dalam praktik pelaksanaan pendaya gunaan pekerja berdasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih merugikan pihak pekerja, seperti pengajuan target-target yang sulit untuk dicapai oleh pekerja, tidak adanya pesangon, upah yang kurang dari UMK, tidak dapatnya pekerja untuk ikut serta dalam serikat pekerja dikarenakan status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap.

³Abdul khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Keempat Edisi Revisi, Pt. Citra Aditya, Bandung, 2014, hlm. 99.

PT. Bhakti Idola Tama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Service Center* yang terdiri dari tiga produk, yaitu : Rinnai, Miyako, dan Shimizu. Yang terletak di Kota Jambi, dengan jumlah pekerja sebanyak 72 orang, yang terdiri atas 20 orang pekerja tetap dan 52 orang pekerja kontrak atau karyawan kontrak dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perusahaan Service Center PT. Bhakti Idola Tama terbagi atas 7 bagian pekerja : Admin (Service, Penjualan, Sparepart, Pembelian, Accouting, Kasir), Teknisi, IT (Web Developer, Programmer, IT Support) Helper (Pengangkut Barang), Driver (Sopir), Kernet (Kenek Sopir), OB (Petugas Kebersihan). Melihat jenis pekerjaan yang terdapat di PT. Bhakti Idola Tama, memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi karena berkaitan dengan mesin-mesin dan kelistrikan.

Berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang diadakan oleh para pihak, maka hak dan kewajiban masing-masing pihak, antara lain :

1. Hak dan kewajiban PT. Bhakti Idola Tama

Haknya adalah memerintahkan pekerjaannya untuk bekerja diluar jam kerja dan hari-hari libur resmi atau hari-hari besar lainnya (pasal 3 PKWT), sedangkan kewajibannya adalah memberikan waktu istirahat kerja serta membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja (pasal 2 PKWT), dan mendaftarkan para pekerja sebagai peserta JAMSOSTEK (pasal 6 PKWT).

2. Hak dan kewajiban Pekerja

Haknya adalah mendapatkan waktu istirahat kerja serta menerima bayaran atau upah lembur yang telah bekerja diluar jam kerja (pasal 2 PKWT), dan terdaftar sebagai peserta JAMSOSTEK (pasal 6 PKWT), sedangkan kewajibannya adalah melakukan pekerjaan diluar jam kerja dan hari-hari libur resmi atau hari-hari besar lainnya apabila diperlukan (pasal 3 PKWT).

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijaksanaan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijaksanaan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud terdapat dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena tidak melakukan suatu kegiatan lain diluar pekerjaannya.

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
10. Upah untuk membayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Menurut Abdul Khakim, upah adalah:

Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.⁴

Dalam pelaksanaannya pekerja/karyawan pada PT. Bhakti Idola Tama telah kehilangan haknya dalam hal waktu kerja serta upah kerja lembur para pekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 11 Kepmen Nomor 102 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Tetapi di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Bhakti Idola Tama kenyataannya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semakin berkembangnya teknologi di berbagai sektor usaha semakin besar pula potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan di suatu perusahaan, termasuk ancaman kecelakaan kerja. Dalam menjalankan pekerjaannya pekerja kontrak atau karyawan tidak luput dari ancaman kecelakaan kerja. Secara garis besar kejadian kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu tindakan manusia yang tidak memenuhi keselamatan kerja dan keadaan lingkungan yang tidak aman.

“Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah”.⁵ Perlindungan terhadap tenaga kerja sangatlah penting, tak terkecuali bagi pekerja kontrak atau karyawan kontrak dengan sistem PKWT.

Para tenaga kerja sebagai model usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. Dalam pasal 86 ayat (1) Undang-

⁴Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 124.

⁵Abdul khakim, *Op. Cit.*, hlm. 99.

Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

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

Penggunaan alat pelindung diri dalam ketenagakerjaan sangat menjadi aspek utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan yang sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Dari segi perlindungan terhadap keselamatan kerja pihak perusahaan telah memberikan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) kepada seluruh karyawannya baik itu karyawan tetap maupun karyawan kontrak dengan sistem PKWT.

Meskipun program keselamatan dan kesejahteraan kerja sudah dilaksanakan namun kemungkinan timbulnya kecelakaan kerja masih dapat terjadi, oleh sebab itu perlu bagi pihak perusahaan untuk mendaftarkan seluruh pekerja/karyawan kedalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). “Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang”.⁶

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Berkaitan dengan kecelakaan kerja yang dialami karyawan kontrak PT. Bhakti Idola Tama, masalah yang timbul berikutnya adalah karyawan kontrak pada perusahaan ini tidak didaftarkan ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan padahal rata-rata masa kerjanya diperusahaan ini sudah lebih dari 3 bulan. Dimana di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan PT. Bhakti Idola Tama dalam Pasal 6 ayat 1 tentang Jaminan Sosial & Kesejahteraan yang berbunyi “Pihak Pertama akan mendaftarkan Pihak Kedua sebagai peserta jamsostek sesuai UU No. 3 Tahun 1992”.

⁶Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. Keempat, Sinar Grafika, Jakarta, 2014. hlm. 122

Sedangkan dalam kenyataannya perusahaan tersebut tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jamsostek.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/karyawan dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian pada Pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Bhakti Idola Tama dengan Pekerja di Kota Jambi”**.

B. Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembiayaan Modal Kerja Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Jambi

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Bhakti Idola Tama dengan pekerja di Kota Jambi mengenai Upah kerja lembur dan Kecelakaan kerja

Berdasarkan perjanjian kerja dengan pekerja di PT. Bhakti idola Tama terdapat kesenjangan dalam hal upah lembur karena tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Pada pasal 3 ayat (2) PKWT PT. Bhakti Idola Tama menyatakan bahwa “Untuk kelebihan jam kerja dihitung sebagai lembur, dan apabila diperlukan Pihak Pertama dan/atau Perusahaan Pemberi Kerja dan hari-hari libur resmi atau hari-hari besar lainnya yang akan dibayar berdasarkan Hari Kerja dan bersifat tetap.”

Menurut Pasal 78 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Keputusan Menteri. Cara perhitungan kerja lembur diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Pada Pasal 8 :

- a. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- b. Cara menghitung upah sejam 1/173 kali upah sejam

Pada Pasal 11 :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
 - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka:
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah kerja lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk jangka waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Dalam pasal 8 Kepmen No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, cara perhitungan Kerja Lembur adalah sebagai berikut :

- a. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- b. Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan
Besaran UMP pada Tahun 2018 Provinsi Jambi sebesar Rp. 2.243.718,00.

Tabel 1

Perhitungan upah kerja PKWT PT. Bhakti Idola Tama Tahun 2018

PT. Bhakti Idola Tama	UMP Provinsi Jambi
1. Upah Pokok :Rp. 1.730.500,-	Rp. 2.243.718,-
2. Tunjangan Tetap (Profesi) : Rp. 519.500,-	

Menurut Pasal 94 UU. No. 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan, upah = upah pokok +

tunjangan tetap. Maka: Rp. 1.730.500,- + Rp.
519.500 = Rp. 2.250.000,-

Upah Kerja Sejam	
1/173 X Rp. 2.250.000,- = Rp. 13.005,-	1/173 X Rp. 2.243.718,- = Rp.
Dibayarkan Rp. 13.000,- perjam	12.969,- perjam

Sumber : PT. Bhakti Idola Tama Tahun 2018

Dari penjelasan tabel di atas terlihat bahwa perhitungan upah pada PT. Bhakti Idola Tama telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kemudian dijelaskan lagi dalam Pasal 11 Kepmen. No. 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, bahwa cara perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka:
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah kerja lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam, dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 8 (delapan) kali upah sejam.
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk jangka waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Menurut penjelasan diatas, terlihat jelas bahwa cara perhitungan upah kerja lembur tidaklah tetap, melainkan berkelipatan yang mana perhitungan tersebut harus disesuaikan dengan jam kerja lembur serta waktu kerja lembur tersebut dilaksanakan. Disinilah letak kesenjangan yang terlihat antara perjanjian kerja PT. Bhakti Idola Tama dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Sebab didalam perjanjian kerja PT. Bhakti Idola Tama dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan menyatakan bahwa upah kerja lembur bersifat tetap, sehingga tidak adanya penyesuaian jam dan waktu kerja lembur tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang telah dijelaskan dalam Kepmen. No. 102 Tahun 2004.

Penjelasan bahwa pelaksanaan pengupahan kerja dan upah kerja lembur dalam perjanjian PT. Bhakti Idola Tama dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan ini bersifat tetap, telah dijelaskan oleh manager perusahaan Antony :

Upah/gaji pekerja sudah diberikan sesuai dengan surat kontrak/perjanjian kerja yang diisi oleh para pekerja tentang pengupahan dan upah kerja lembur. Apabila diperlukannya pekerja untuk bekerja diluar jam kerja dan hari-hari libur resmi atau hari-hari besar lainnya yang akan dihitung sebagai lembur, pekerja bersedia lemburnya dibayar berdasarkan hari kerja dan bersifat tetap. Pembayaran upah lembur pekerja sebesar Rp. 13.000,- perjam/tetap.⁷

Berdasarkan Pasal 11 Kepmen. No. 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yang menyebutkan bahwa perhitungan upah kerja lembur berbeda perhitungannya setiap jam kerja lembur dilaksanakan dan berbeda pula perhitungannya apabila lembur dilakukan pada hari kerja biasa dan pada hari libur mingguan maupun hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah dirasakan cukup berat oleh PT. Bhakti Idola Tama.

Untuk melihat bagaimana pelaksanaan kerja lembur dan upah kerja lembur yang telah diterima oleh pekerja PT. Bhakti Idola Tama, berikut adalah nama-nama responden serta penjelasannya:

Tabel 2

Daftar nama-nama responden serta jenis pekerjaan PT. Bhakti Idola Tama yang mendapat upah kerja lembur namun tidak sesuai perhitungannya

No	Nama	Jenis Pekerjaan	Senin – Jumat	Sabtu – Minggu	Tanggal	Upah Kerja Lembur
----	------	-----------------	---------------	----------------	---------	-------------------

⁷Wawancara dengan Antony, Manager PT. Bhakti Idola Tama, Kota Jambi 22 Juli 2019.

							/ Hari Libur Resmi	Diterima	Seharusnya a+b
		(a)		(b)					
	Sopir	Teknisi	I	II	III	VI			
1	Didi	✓			✓	✓	10-Jul-18	39.000	71.500+156.000= 227.500
2	Iwan	✓			✓	✓	10-Jul-18	39.000	71.500+156.000= 227.500
3	Fauzan	✓	✓			✓	10-Jul-18	13.000	19.500+156.000= 175.500

Sumber : PT. Bhakti Idola Tama 2018

Berdasarkan tabel di atas maka pelaksanaan pemberian upah kerja lembur di PT. Bhakti Idola Tama dilakukan sebulan sekali dihitung sesuai dengan jumlah jam lembur masing-masing pekerja. Jadi besaran jumlah upah kerja lembur yang diterima oleh masing-masing perkerja berbeda-beda sesuai dengan jumlah jam kerja lembur masing-masing.

Adapun perhitungan upah kerja lembur pekerjadi PT. Bhakti Idola Tama adalah Upah sejam pekerja PT. Bhakti Idola Tama sebesar Rp. 13.000,-. Upah kerja lembur yang dilakukannya selama 1 (satu) jam di hari kerja dibayarkan sebesar Rp. 13.000,- Sedangkan menurut Pasal 11 Kepmen. No. 102 Tahun 2004 dikatakan Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja, untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam. Itu berarti upah kerja lembur yang seharusnya diterima sebesar Rp. 19.500,-

Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Itu berarti jika upah sejam pekerja sebesar Rp. 13.000,- maka jika pekerja melakukan kerja lembur sebanyak 2 (dua) jam dalam 1 (satu) hari, upah yang dibayarkan seharusnya adalah sebagai berikut:

$$1 \text{ (jam kerja lembur pertama)} \times 1,5$$

$$\text{Rp. } 13.000,- \times 1,5 = \text{Rp. } 19.500,-$$

$$2 \text{ (jam kerja lembur pertama)} \times 2$$

$$\text{Rp. } 13.000,- \times 2 = \text{Rp. } 26.000,-$$

Jadi, upah kerja lembur yang diterima pekerja apabila melakukan kerja lembur sebanyak 2 (dua) jam dalam 1 (satu) hari seharusnya Rp. 19.500 + Rp. 26.000 = Rp. 45.500,-. Sedangkan yang diterima hanya sebesar Rp. 26.000,-

Berbeda pula apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam

pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam, maka jika pekerja melakukan kerja lembur 6 (enam) jam dalam 1 (satu) hari di hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, upah yang dibayarkan seharusnya adalah sebagai berikut:

$$2 \times \text{Rp. } 13.000,- (\text{upah sejam}) = \text{Rp. } 26.000,-$$

$$6 (\text{jam kerja lembur pertama}) \times \text{Rp. } 26.000,- = \text{Rp. } 156.000,-$$

Jadi, upah kerja lembur yang diterima pekerja apabila melakukan kerja lembur sebanyak 6 (jam) di hari libur seharusnya Rp. 156.000 Sedangkan yang diterima hanya sebesar Rp. 78.000,-

Berikut akan dijabarkan hasil wawancara penulis dengan responden menurut jenis pekerjaannya:

1. Teknisi

- a. Didi : “1 (satu) jam kerja lembur dihitung Rp. 13.000,- begitu pula dengan jam-jam seterusnya. Dihari kerja biasa ataupun dihari libur, upah kerja lembur tetap dibayarkan Rp.13.000,- perjam”⁸
- b. Iwan : “upah kerja lembur yang kami terima bersifat tetap, perjamnya dibayarkan Rp. 13.000,- Jadi jika kami dalam satu hari kerja lembur selama tiga jam, maka upah kerja lembur diterima Rp. 39.000,-”⁹
- c. Fauzan : “upah kerja lembur yang diterima setiap bulan berbeda, dihitung berdasarkan banyaknya jumlah jam kerja lembur yang telah dilaksanakan selama 1 (satu) bulan”.¹⁰

Dapat diketahui bahwa pekerja pada PT. Bhakti Idola Tama telah mendapatkan upah kerja lembur namun tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, menurut pihak PT. Bhakti Idola Tama, Antony :

Upah lembur yang dibayarkan telah sesuai dengan surat perjanjian kerja dan ditandatangani oleh pekerja itu sendiri, yang mana didalam perjanjian tersebut telah dikatakan bahwa pembayaran upah lembur berdasarkan hari kerja dan bersifat tetap. Memang didalam perjanjian kerja tidak disebutkan berapa jumlah uang kerja lembur perjamnya, namun pihak perusahaan telah menjelaskan berapa uang lembur perjamnya yang akan dibayar apabila pekerja melakukan kerja lembur. Upah lembur yang bersifat tetap memang belum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 yang dihitung berkelipatan sesuai dengan berapa banyak

⁸Wawancara dengan Didi, pekerja (teknisi) PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 25 Juli 2019

⁹Wawancara dengan Iwan, pekerja (teknisi) PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 25 Juli 2019

¹⁰Wawancara dengan Fauzan, pekerja (teknisi) PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 25 Juli 2019

jumlah jam kerja lembur dilaksanakan dan berdasarkan hari libur istirahat atau libur resmi.¹¹

Konsep tanggung jawab hukum berkaitan erat dengan hak dan kewajiban. Konsep hak merupakan suatu konsep yang menekankan pada pengertian hak dan berpasangan dengan pengertian kewajiban. Pendapat yang umum mengatakan bahwa hak pada seseorang senantiasa berkorelasi dengan kewajiban pada orang lain.¹²

Sebuah konsep yang berkaitan dengan konsep kewajiban adalah konsep tanggung jawab (pertanggung jawaban) hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, artinya dia bertanggung jawab atas sesuatupena jika perbuatannya bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.¹³

Sehubungan dengan adanya gangguan yang dapat menyebabkan kerugian pada pekerja maupun perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Hal seperti ini tentunya tidak dapat dihindari oleh pihak PT. Bhakti Idola Tama, seperti gangguan kecelakaan kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja. Hal ini wajar dan merupakan resiko yang harus dihadapi oleh setiap pekerja dan perusahaan. Akan tetapi resiko-resiko kerja tersebut dapat diantisipasi dan ditanggulangi dengan cara memberikan perlindungan kepada pekerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan, sehingga pekerja dapat bekerja dengan rasa aman dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun bagi pekerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan tidak diketahui bagaimana perlindungan yang akan didapatkannya karena pekerja tidak mendapatkan jaminan seperti halnya jika mereka terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan tersebut, maka dengan mengikutsertakan pekerja kedalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan berarti pihak pengusaha telah melaksanakan kewajiban dan tanggungjawabnya untuk memberikan perlindungan terhadap pekerjanya. Dengan demikian apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya mengalami musibah kecelakaan

¹¹Wawancara dengan Antony, Manager PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 22 Juli 2019

¹²Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada Bandung: 2006 hlm. 95

¹³*Ibid*, hlm. 81

kerja maka hal ini dapat menimbulkan kewajiban bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan Jaminan Kerja (JKK) berupa santunan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Kemudian apabila telah mengikutsertakan pekerja kedalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan mempunyai kewajiban untuk membayar iuran BPJS kepada BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya. Adapun iuran BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung sepenuhnya oleh pihak perusahaan meliputi : iuran Jaminan Kecelakaan (JKK), iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), dan Jaminan Kematian (JK). Sedangkan iuran Jaminan Hari Tua (JHT) ditanggung oleh pengusaha/perusahaan dan pekerja itu sendiri sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Iuran JHT yang ditanggung oleh pekerja diambil secara langsung oleh pihak perusahaan melalui program pemotongan gaji yaitu sebesar 2% dari upah sebulan yang diterima pekerja. Kemudian iuran tersebut disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan selaku Badan Penyelenggara selambat-lambatnya pada tanggal 15 setiap bulannya. Keterlambatan pembayaran iuran akan dikenakan denda sebesar 2% perbulan dari iuran akan dikenakan denda sebesar 2% perbulan dari iuran yang seharusnya dibayarkan. Khusus mengenai program JKK, besarnya iuran setiap bulannya adalah sekitar 0,24% dari upah seluruh pekerja setiap bulannya.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Jambi sendiri mengatakan :

Melakukan pembinaan bahwa merupakan kewajiban perusahaan mendaftarkan pekerjanya ke BPJS, di Undang-Undang cipta kerja yang baru ada pidana 5 Tahun untuk perusahaan yang tidak melaksanakan aturan tersebut, tetapi dahulu melakukan pembinaan terhadap perusahaan.¹⁴

Berdasarkan penelitian penulisan pada PT. Bhakti Idola Tama. Pada tahun 2018 terdapat 4 orang pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2018 di bulan november 2 pekerja yang mengalami luka berat, 1 pekerja mengalami luka ringan, pada bulan september ada 1 pekerja yang mengalami luka ringan.

Dari hal tersebut di atas, yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu pekerja yang mengalami luka berat yang menyebabkan semestara tidak mampu bekerja (STMB) yang akan dijadikan sebagai responden. Dengan demikian dari 72 orang populasi, sampel yang dapat ditemui dan dapat di wawancara dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 orang yang terdiri dari 2 orang pekerja yang mengalami kecelakaan

¹⁴Wawancara dengan (Dessy), Badan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan, 16 Februari 2021.

berat dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja ringan. Untuk lebih jelasnya dapat penulis gambarkan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 3
Daftar Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja di PT. Bhakti Idola Tama Yang Menjadi Responden

No.	Tanggal	Nama	Jenis Kecelakaan	Akibat Kecelakaan
1	17-Nov-18	Yadi	Ledakan kompor gas	Luka bakar di sekitar tangan
2	17-Nov-18	Lukman	Ledakan kompor gas	Luka bakar di bagian badan, dan kedua tangan
3	17-Nov-18	Sherly	Terkena uap api	Melepuhnya dibagian punggung kaki kanan
4	09-Sep-18	Saryono	Kejatuhan barang dari atas	Luka dibagian bahu kanan

Sumber : PT. Bhakti Idola Tama 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui jenis dan akibat kecelakaan kerja yang menimpa pekerja pada PT. Bhakti Idola Tama. Kecelakaan tersebut menyebabkan pekerja untuk sementara tidak mampu bekerja (STMB). Pekerja dalam keadaan STMB yang dimaksud disini adalah bahwa kecelakaan itu menyebabkan pekerja yang bersangkutan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya karena ia harus menjalani perawatan dan sehubungan dengan kecelakaan kerja yang dialaminya tersebut. Kemudian setelah sembuh maka ia dapat bekerja kembali.

Seperti kasus yang dialami oleh pekerja yang bernama Yadi, pada saat bekerja mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan Luka bakar di sekitar tangan.

Waktu kejadian saya sedang berada diruang teknisi, dimana tempat segala perbaikan dilakukan. Pada saat itu saya sedang memperbaiki sebuah kompor gas. Seperti biasa, saat selesai diperbaiki, tentu harus dicoba. Tibatiba saat saya ingin mencobanya tabung gas yang saya gunakan meledak, sempat pingsan beberapa saat, mengetahui sekitar tangan terasa panas dan sakit. Beberapa teman saya juga terkena dampaknya bahkan lebih parah dari saya karena dy lebih dekat dengan tabung gas tersebut, teman saya tersebut bernama lukman. Lukman menderita luka bakar diseluruh tubuh dan mendapatkan perawatan yg lebih serius, sedangkan teman satu lagi bernama sherly yang menderita luka bakar di punggung kaki kanan.¹⁵

¹⁵Wawancara dengan Yadi, pekerja (teknisi) PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 25 Juli 2019

Begitu pula yang dialami oleh pekerja yang bernama Saryono ketika sedang bekerja tertimpa tabung gas lpg.

Ditempat kami bekerja, terdapat 2 lantai. Saya selalu bekerja dilantai bawah hingga pada akhirnya saya terkena jatuhnya beberapa tabung lpg yg terjatuh dari lantai 2 hingga menimpa bahu kanan saya, yang mengakibatkan bahu saya kesakitan dan tidak dapat digerakkan selama berminggu-minggu. Awalnya memang dibawah kerumah sakit, namun untuk selanjutnya hanya dibawa ke pengobatan tradisional, seperti di urut dan sebagainya.¹⁶

Sebagaimana telah diuraikan pada bab yang terdahulu bahwa salah satu sarana untuk memperbaiki nasib pekerja jika terjadi kecelakaan kerja dala hubungan kerja adalah dengan didaftarkan sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan.

Namun dalam hal ini pihak PT. Bhakti Idola Tama tidak mendaftarkan para pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, sehingga pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan yang terdapat dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja, buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Saat pekerja mengalami kecelakaan kerja, pihak perusahaan memang bertanggung jawab penuh atas biaya pengobatan dan perawatan selama di Rumah Sakit meskipun dilakukan hanya saat kecelakaan kerja terjadi dan selanjutnya menjadi tanggungan dari pekerja itu sendiri.

Bertitik tolak dari Jaminan Kecelakaan Kerja yang telah diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerjanya yang tidak terdaftar dalam kepersertaan program BPJS Ketenagakerjaan di atas, maka apabila dibandingkan jika pekerja pada PT. Bhakti Idola Tama tersebut terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya mengalami musibah kecelakaan kerja akan menimbulkan kewajiban bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berupa santunan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Mengenai jumlah santunan yang diterima menurut PP No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi adalah didasarkan pada upah pekerja yang bersangkutan kemudian dibagi 30 hari kerja lalu dikalikan dengan berapa lama pekerja tersebut tidak bekerja akibat kecelakaan kerja yang dialaminya.

¹⁶Wawancara dengan Saryono, pekerja (teknisi) PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 25 Juli 2019

Banyak perusahaan di Kota Jambi yang masuk kategori Perusahaan Wajib Belun Daftar (PWBD) yang belum mengikutsertakan pekerjanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan. Salah satunya PT. Bhakti Idola Tama, kondisi seperti ini menimbulkan keprihatinan banyak pihak, terutama bagi pekerja itu sendiri. Karena bagi pekerja setiap mereka melakukan rutinitas pekerja sewaktu-waktu akan berhadapan dengan resiko kerja yang akan menimpa dirinya maupun keluarganya yang dapat berakibat berkurang atau hilangnya penghasilan mereka karena sakit, cacat dan meninggal dunia. Di lain sisi BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bagi tenaga kerja dan Disnaker sebagai pelaksana dilapangan hendaknya berperan aktif guna tercapainya pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja tersebut. Program BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan semata-mata sebagai badan penyelenggara, namun juga merupakan bagian integral dari pihak Disnaker yang tidak dapat dipisahkan di dalam tugas dan wewenangnya sebagai operasional di lapangan.

Namun pada kenyataannya PT. Bhakti Idola Tama tidak mendaftarkan tenaga kerjanya kedalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan. Padahal badan usaha tersebut harus wajib ikut kaerna memperkerjakan pekerja lebih dari 10 orang atau lebih tenaga kerja.

Berikut penjelasan dari Antony Manager di PT. Bhakti Idola Tama tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, yaitu:

Mengikuti BPJS Ketenagakerjaan tidaklah begitu penting karena prosedurnya memakan waktu cukup lama. Karena jika pekerja mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja, perusahaan siap menanggung semua biaya pengobatan serta perawatan secara langsung, jadi tidak memakan waktu membuat pengajuan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Jika pekerja sakit perusahaan siap membayar biaya berobat ke dokter membayar obat yang diperlukan oleh pekerja yang sakit.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat dipahami bahwa yang menjadi salah satu kendala kurang bertanggung jawab PT. Bhakti idola Tama tidak ikut dalam program BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan diasumsikan oleh pengusaha sebagai hal yang tidak terlalu penting. Jelas hal ini merupakan suatu kesalahan karena dengan mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan justru dapat mengurangi beban pikiran perusahaan dalam menyelenggarakan jaminan sosial bagi tenaga kerjanya. Sehingga pengusaha bisa lebih

¹⁷Wawancara dengan Antony. Manager PT. Bhakti Idola Tama. Tanggal 22 Juli 2019.

berkonsentrasi pada bisnisnya dan bagi pekerja akan merasa aman dan lebih berdedikasi dalam melakukan pekerjaannya, karena mereka telah terlindungi dan terjamin oleh program BPJS Ketenagakerjaan, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan dapat hidup sejahtera. Seperti yang dikatakan oleh pihak Disnaker Kota Jambi tentang keuntungan mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan bagi perusahaan adalah :

perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya lagi jika terjadi kecelakaan kerja karena semua akan ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan, pekerja akan merasa bekerja dengan aman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja yang akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Sedangkan untuk kerugian bisa dikatakan hampir tidak ada, hanya perusahaan menanggung iuran yang dibebankan kepada pengusaha untuk membayarkannya kepada BPJS ketenagakerjaan setiap bulan tetapi biaya itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada pengusaha karena pekerja juga dikenakan pungutan setiap bulannya untuk iuran melalui pemotongan upah.¹⁸

Besarnya santunan STMB yang diterima oleh semua pekerja jika mereka terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini belum termasuk penggantian untuk biaya pengobatan dan perawatan, biaya transportasi dan jasa dokter yang dikeluarkan oleh pekerja dalam masa penyembuhan dan pemulihan. Jika termasuk dengan biaya tersebut, maka santunan yang didapatkan oleh pekerja dapat lebih dari perhitungan diatas.

Mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja yang diterima oleh pekerja di PT. Bhakti Idola Tama jika didaftarkan ke dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Pihak perusahaan memang tidak menelantarkan pekerjaannya yang mengalami kecelakaan kerja, sebab masih diberikannya biaya pengobatan dan perawatan serta biaya pengobatan dan perawatan serta biaya angkut ke Rumah Sakit, meskipun bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan hanya saat terjadi kecelakaan pada diri pekerja itu sendiri. Belum lagi ketika pekerja tidak masuk kerja karena dalam keadaan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) upah yang diterima dipotong beberapa persen (%). Hal ini bertolak belakang jika pekerja terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja akan mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berupa santunan yang didasarkan pada upah pekerja kemudian dibagi 30 hari kerja lalu dikalikan dengan berapa lamapekerja tersebut tidak bekerja. Tidak itu saja, biaya pengobatan, perawatan, transportasi, dan

¹⁸**Wawancara** dengan Bapak Zulpan, Kepala Seksi BPJS Ketenagakerjaan, Subdin Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Kota Jambi, 16 Juli 2019

jasa dokter yang dikeluarkan akan digantikan sehingga ketenangan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dapat tercapai.

2. Kendala yang dihadapi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan PKWT Pada PT. Bhakti Idola Tama

Upah kerja lembur yang diterima oleh pekerja di PT. Bhakti Idola Tama tidak sesuai dengan peraturan yang telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang kerja lembur. Dimana berdasarkan hasil penelitian dari penulis dengan mengambil 10% dari 72 (tujuh puluh dua) orang pekerja untuk diwawancarai, 3 orang menjawab upah kerja lembur yang mereka terima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan wajib membayar upah kerja lembur, karena upah kerja lembur adalah upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja (delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, serta hari-hari besar atau hari libur resmi yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan penelitian, PT. Bhakti Idola Tama telah memberikan upah kerja lembur terhadap para pekerjanya yaitu sebesar Rp. 13.000,- perjam, perhitungan tersebut telah sesuai dengan Pasal 8 ayat (2) Kepmen No. 102 Tahun 2004 yang menjelaskan bahwa cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Namun, apabila dikaitkan dengan Pasal 11 tentang cara perhitungan upah kerja lembur tersebut terbagi atas 2 bagian, yaitu: kerja lembur yang dilaksanakan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Cara perhitungannya berbeda pula serta ditambah lagi dengan jam kerja lemburnya. Dalam hal ini, terlihat bahwa PT. Bhakti Idola Tama telah memberikan upah kerja lembur kepada pekerjanya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. PT. Bhakti Idola Tama tidak menjalankan peraturan Perundang-undangan yang berlaku mengenai kerja lembur dan upah kerja lembur.

Berdasarkan hasil penelitian, penyebab upah kerja lembur yang dibayarkan oleh PT. Bhakti Idola Tama kepada pekerjanya yang dibayar tidak sesuai dengan Kepmen. No. 102 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yaitu:

a. Kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil

Dijelaskan oleh Manager PT. Bhakti Idola Tama, Antony:

Peraturan mengenai upah kerja lembur yang berkelipatan dirasakan cukup berat untuk perusahaan, apalagi saat ini perusahaan sedang dalam kesulitan perekonomiannya. Oleh karena itu perusahaan menetapkan upah kerja lembur yang bersifat tetap untuk perjamnya.¹⁹

b. Kurangnya pengetahuan para pekerja mengenai upah kerja lembur

Para pekerja yang rata-rata hanya berpendidikan terakhir SD – SMA, tidak mengetahui banyak mengenai hukum yang berlaku saat ini. Terlebih lagi tidak aktif mengikuti sosialisasi mengenai upah kerja lembur. Hal tersebut diungkapkan oleh Didi, selaku pekerja yang bekerja sebagai teknisi:

Pada saat kami akan menandatangani perjanjian kerja, disebutkan bahwa jika melakukan kerja lembur, maka upah yang akan diterima sifatnya tetap/jam. Memang tidak disebutkan dalam perjanjian, namun pihak perusahaan menyebutkan berapa perjamnya upah kerja lembur dibayarkan. Kami para pekerja tidak mengetahui berapa yang seharusnya kami terima, jadi yang kami tahu upah kerja lembur kami tetap dibayarkan. Benar atau tidaknya kami tidak mengetahui hal tersebut.²⁰

Sedangkan menurut pekerja yang bernama Iwan yang bekerja sebagai teknisi :

Saya tetap menerima upah kerja lembur yang diberikan perusahaan karena saya merupakan tulang punggung keluarga, dan keahlian saya cuma dibidang teknisi. Zaman sekarang sulitnya untuk mencari pekerjaan. Walaupun upah kerja lembur dibayarkan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.²¹

Menurut pekerja yang bernama Fauzan yang bekerja sebagai teknisi :

Upah yang saya terima memang bersifat tetap akan tetapi saya tidak mengetahui bahwa yang saya terima ada yang tidak sesuai menurut peraturan yang berlaku.²²

c. Tidak adanya tuntutan dari pekerja mengenai upah kerja lembur yang diterima.

Menurut Antony selaku Manager PT. Bhakti Idola Tama :

Upah kerja lembur yang bersifat tetap sampai saat ini diberlakukan oleh PT. Bhakti Idola Tama juga dikarenakan tidak adanya tuntutan dari pekerja mengenai upah kerja lembur yang diterima. Oleh karena itu PT. Bhakti

¹⁹Wawancara dengan Antony, Manager PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 22 Juli 2019.

²⁰Wawancara dengan Didi, pekerja di PT. Bhakti Idola Tama, Kota Jambi 22 Juli 2019.

²¹Wawancara dengan Iwan, pekerja di PT. Bhakti Idola Tama, Kota Jambi 23 november 2020

²²Wawancara dengan Fauzan, pekerja di PT. Bhakti Idola Tama, Kota Jambi 23 november 2020

Idola Tama tidak merasa upah kerja lembur yang bersifat tetap tersebut tidak merugikan para pekerjanya.²³

Dari semua responden pada saat diwawancarai penulis, maka ditemukan bahwa mereka tidak akan menuntut perusahaan terhadap upah kerja lembur yang mereka terima, dikarenakan sempitnya lapangan pekerjaan saat ini serta adanya target pekerjaan atau waktu tunggu sehingga tidak penuh 8 jam bekerja dalam sehari.

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang di jalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat kerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan Negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomi serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menanganin jaminan sosial.

Dari pertanyaan diatas dapat diketahui bahwa kendala kurang bertanggung jawabnya pihak PT. Bhakti Idola Tama terhadap perkerjanya yang mengalami kecelakaan kerja adalah karena kurangnya pengetahuan tentang BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga pihak PT. Bhakti Idola Tama tidak mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

²³Wawancara dengan Antony, Manager di PT. Bhakti Idola Tama Kota Jambi, 22 juli 2019.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah yang bertujuan untuk memberikan kepastian jumlah perlindungan kesehjateraan sosial agar setiap tenagakerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.²⁴

Berdasarkan kendala yang dikemukakan oleh PT. Bhakti Idola Tama tidak mendaftarkan pekerjaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa kurangnya kesadaran hukum pengusaha di bidang program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini juga disebabkan sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan dari pihak Disnaker selaku badan pengawas dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan belum melaksanakan pengawasan sebagaimana mestinya.

Bertitik tolak kendala-kendala tersebut, tindakan perusahaan yang tidak mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan adalah tindakan yang menyalahi aturan yang ada. Alasan yang menyatakan resiko kecelakaan kerja yang tidak terlalu besar, serta pekerja yang berkerja cenderung dalam jangka waktu berkerja yang pendek akan singkat merupakan alasan yang terlalu dilebih-lebihkan. Karena apapun alasannya setiap pekerja mempunyai hak yang harus diberikan oleh pengusaha/perusahaan yaitu untuk mendapatkan perlindungan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Apalagi jika dilihat dari jumlah pekerjanya yang lebih dari 10 orang yaitu 20 orang pekerja.

C. Penutup

Berdasarkan uraian-uraian pada bab pembahasan sebagai jawaban atas permasalahan yang timbul dalam bab pendahuluan skripsi ini, dapatlah ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian antara PT. Bhakti Idola Tama dengan pekerja sudah terlaksana namun tidak secara keseluruhan yang telah diatur dalam Kepmen. Tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. PT. Bhakti Idola Tama belum melaksanakan kewajibannya sebagai pemberi kerja yang mendaftarkan para pekerjanya kedalam program jaminan sosial seperti yang telah ditetapkan pada UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

²⁴Abdul Hakim, *Op. Cit.* hlm.120.

2. Yang menjadi kendala PT. Bhakti Idola Tama Upah kerja lembur yang dibayarkan karna belum sepenuhnya terlaksana dalam peraturan Kepmen. Tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, karena kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil, kurangnya pengetahuan para pekerja mengenai upah kerja lembur, tidak adanya tuntutan dari pekerja mengenai upah kerja lembur yang diterima. Berdasarkan kendala yang dikemukakan oleh PT. Bhakti Idola Tama tidak mendaftarkan pekerjaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa kurangnya kesadaran hukum pengusaha di bidang program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini juga disebabkan sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan dari pihak Disnaker selaku badan pengawas dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan belum melaksanakan pengawasan sebagaimana mestinya.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2014
- Abdul Rachmat Budiono, *Penghantar Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet. Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Aloysius Uwiyono et al., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Cet. Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. Keempat, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Cet. Kesatu. CV. Mandar Maju. Bandung. 2008
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, Cet. Kedua, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Hans Kalsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada Bandung: 2006
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004

H. Zainal Asikin, S.H., S.U., *Dasar-dasar Hukum Pemburuhan*, Divisi Buku Perguruan Tinggi,
PT Raja Grafindo Persada

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Rajagrafindo
Persada, Jakarta, 2009

Sendjum Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka
Cipta, Jakarta, 1995

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. Kesebelas, PT. Intermasa, Jakarta 1987

H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006,

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

-----, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003

-----, Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. No. 24 Tahun 2011

-----, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

-----, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Pengupahan. PP Nomor 78
Tahun 2015

-----, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang
Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan
Lain. PERMENAKERTRANS Nomor 19 Tahun 2012.

-----, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang
Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. KEPMENAKERTRANS Nomor 102
Tahun 2004