

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya

Aldiansah Pratama, Asri Wijayanti*

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya
Correspondent Author: asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id

Submit: 07-06-2021; Review: 27--05-2022; Terbit: 08-06-2022

Abstract

Overtime pays and work agreements between workers and outsourcing companies are often not enforceable. This study aims to determine the form of legal protection for overtime wages in outsourcing companies and their legal remedies. This research is normative juridical, especially on legal systematics and the level of legal synchronization. The results showed that there must be overtime orders and worker approvals. Overtime work is given after working more than 40 hours/week, a maximum of 4 hours/day and 18 hours/week. Employers are required to provide adequate rest time and minimum consumption of 1400 kilo calories. Guarantees for overtime pay are difficult to apply to outsourcing companies because work orders are given by employers to workers, not based on contracts that workers have made with outsourcing companies.. The legal remedy that can be taken by workers who do not receive overtime pay at the outsourcing company is to conduct bipartite negotiations with the entrepreneur who runs the outsourcing company. If it fails, you can apply for mediation; the lawsuit will be submitted to the Industrial Relations Court.

Keywords: Outsourcing, Overtime Wages, Work Agreement.

Abstrak

Pemberian upah lembur dan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan alih daya, seringkali tidak dapat dilaksanakan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum upah lembur pada perusahaan alih daya dan upaya hukumnya. Penelitian ini adalah yuridis normatif, khususnya terhadap sistematika hukum dan taraf sinkronisasi hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harus ada perintah lembur dan persetujuan pekerja. Kerja lembur diberikan setelah bekerja lebih dari 40 jam/minggu, maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat yang cukup dan memberikan konsumsi minimal 1400 kilo kalori. Jaminan atas pemberian upah lembur, sulit diterapkan pada perusahaan alih daya karena perintah kerja diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja, tidak berdasarkan kontrak yang telah dibuat oleh pekerja dengan perusahaan alih daya. Pelanggaran atas tidak diberikannya upah lembur merupakan perbuatan pidana, dapat diancam sanksi pidana dan sanksi administratif. Upaya hukum dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapatkan upah lembur di perusahaan alih daya adalah melakukan perundingan

bipartit dengan pengusaha yang menjalankan perusahaan alih daya. Apabila gagal dapat mengajukan mediasi, selanjutnya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Outsourcing, Perjanjian Kerja, Upah Lembur.

Pendahuluan

Suatu hubungan hukum dapat terjalin dengan baik apabila masing-masing pihak memiliki itikat baik¹ untuk menegakkan isi dari dasar hubungan hukumnya.² Begitu pula di dalam hubungan kerja yang merupakan suatu bentuk dari hubungan hukum. Itikat baik harus dimiliki oleh kedua belah pihak dalam proses berlangsungnya hubungan hukum.³ Proses itu meliputi saat sebelum terjadinya hubungan hukum yang kemudian berlanjut pada saat berlangsungnya hubungan hukum serta saat

selesainya hubungan hukum.⁴

Tidak boleh ada pihak yang dirugikan dalam pelaksanaan suatu hubungan hukum. Begitu pula di dalam hubungan kerja. Suatu hubungan kerja dapat terjadi setelah dilakukannya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Ada dua bentuk perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hukum bertujuan untuk memberikan perlindungan yang sama kepada setiap subyek hukum,¹ sebagai pelaku perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.⁵ Sayangnya di dalam

¹Aditya Fadli Turagan, 2019, Pelaksanaan Perjanjian Dengan Itikat Baik Menurut Pasal 1338 KUH Perdata, *Lex Privatum*, 7 (1): 46-51.

²Arvie Johan, 2011, *Kesetaraan Dan Keseimbangan Sebagai Perwujudan Itikat Baik Berlandaskan Pancasila*, *Jurnal Ilmu Hukum*, 14 (1): 128-146.

³Asri Wijayanti, 2021, *Dilemma Implementasi Penegakan Upah Minimum Dalam Ius Contra Legem*, dalam Asri Wijayanti (ed) *Dinamika Perlindungan HAM Bagi Kaum Marginal Pada Masa Pandemi Covid- Di Era Society 5.0*, Surabaya: UM Surabaya Publishing, hlm 5.

⁴Ery Agus Priyono, 2017, Peranan Asan Itikatd Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan Bagi Para Pihak), *Diponegoro Privat Law Review*, 1 (1): 14-22.

⁵ Kartiko Adi Sasmito dan Asri Wijayanti, 2021, *Perlindungan Status Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Telah Di Re-Kontrak*, dalam Asri Wijayanti (ed), *Penegakan Pemberantasan Korupsi dan Pembaharuan hukum di Indonesia*, Surabaya: UM

praktek masih banyak dijumpai adanya pelanggaran hak pekerja,⁶ baik yang bersifat normatif maupun tidak.⁷ Jenis pelanggaran hak dapat terjadi dalam skala kecil, menengah, besar atau bahkan sampai penghilangan nyawa seseorang.⁸

Begitu pula masih banyak dijumpai adanya pelanggaran hak pada pekerja yang bekerja pada perusahaan alih daya⁹, di dalam praktiknya belum mendapatkan hak sesuai dengan klausula perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁰

Perlindungan upah sangat

penting diberikan kepada pekerja,¹¹ karena sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kesehatan pekerja yang bekerja diperusahaannya. Pada dasarnya perusahaan harus mampu memberi upah yang layak, upah lembur dan waktu istirahat mingguan sesuai dengan peraturan yang ada.¹² Oleh karena itu perlu adanya suatu pengawasan yang ketat terhadap perusahaan yang melanggar upah lembur dan waktu istirahat mingguan tersebut.

Kedudukan pekerja secara umum di bawah kedudukan pemberi kerja apabila ditinjau dari sisi ekonominya. Dari sudut filosofi, keadilan harus dapat dirasakan oleh seluruh rakyat Indonesia,¹³ sebagai perwujudan dari sila ke lima Pancasila.¹⁴ Hal ini akan berbeda

Surabaya Publishing, hlm. 412.

⁶Yayuk Sugiarti, Asri Wijayanti, 2022, Critical Analysis of Legal Protection for Workers Who have been Terminated Due to A Change in the Status of Their Employment Relationship, *Journal of Positive School Psychology*, 6 (2): 5871—5876.

⁷Chamdani, Asri Wijayanti, 2022, Critical Analysis about Legal Evidence in Court in the Justice System in Indonesia, *Journal of Positive School Psychology*, 6 (2) : 5867—5870.

⁸Asri Wijayanti, *et al.*, 2021, Existence of Visum Et Repertum on the Occurrence of Persecution as Evidence of Work Termination, *Jurnal Cita Hukum (Indonesia Law Journal)*, 9 (3): 449-460

⁹Putri Ayu, Asri Wijayanti, 2021, Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Supremasi Jurnal Hukum*, 3 (2): 160-176.

¹⁰Kaharudin Putra Samudra, Asri Wijayanti, 2021, Hak Pekerja Yang Terkena PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir, *Jurnal Ilmiah Living Law*, 13 (2) : 142–157.

¹¹Siti Julaicha, *et al.*, 2022, The Basis of Minimum Wages Determination for Worker in Indonesia Positive Law and Sharia, *Justitia Jurnal Hukum*, 16 (1) : 155-172.

¹²Asri Wijayanti, 2018, Al Ujroh As An Alternative Solution Of A Fair Wage Regulation, dalam Proceedings of the 1st International Conference on Social Sciences (ICSS) : 1251-1254.

¹³Ahmad Hariri, 2019, Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum Di Indonesia. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 3 (1) : 1-14.

¹⁴Ahmad Hariri, 2019, Rekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Sistem, *Jurnal Hukum Replik*, 7 (1) : 19 - 37.

apabila kajian yang didasarkan pada sudut pandang hukum. Secara konstitusi pada hakikatnya kedudukan pekerja dan pemberi kerja/perusahaan adalah sama.

Secara konstitusional perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Pasal 27 ayat (1) jo (2) UUD Negara RI Tahun 1945. Berdasarkan pada ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD Negara RI Tahun 1945 telah diatur bahwa, setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama didalam hukum dan pemerintahan. Selanjutnya, berdasarkan pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Implementasinya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU No. 13 Tahun 2003) juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dalam klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU No 11 Tahun 2020) juncto Peraturan Pemerintah

Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PP 35 tahun 2021).

Implementasi jaminan perlindungan ini, di berbagai daerah Indonesia masih dijumpai adanya pelanggaran hak pekerja dalam segala bidang.¹⁵ Contohnya di Surabaya terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan alih daya terhadap hak pekerja. Di bidang hubungan kerja,¹⁶ masa kerja,¹⁷ waktu kerja,¹⁸ pengupahan,¹⁹ masih

¹⁵Asri Wijayanti, 2022, Chamdani, The Utilization of Information and Communication Technology in Industrial Relations Disputes Resolution in Indonesia, *Journal of Positive School*, 6 (2) : 5862-5866.

¹⁶Yayuk Sugiarti, Asri Wijayanti, 2020, Keabsahan Pemutusan Hubungan kerja Karena Force Majeur di Masa Pandemi Covid-19, *Justitia Jurnal Hukum*, 4 (2) : 250 - 259.

¹⁷Wulan Afrianti, Asri Wijayanti, 2021, Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, *Maleo Law Journal*, 5 (2) : 57 - 67.

¹⁸Lilik Puja Rahayu, Asri Wijayanti, 2020, Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso, *Justitia Jurnal Hukum*, 4 (2) : 319 – 330.

¹⁹Yayuk Sugiarti, *et al.*, 2020, The Role Of The Government Of Outsourcing Power In Achieving Justice In Industrial Relations, The Role Of The Government Of Outsourcing Power In Achieving Justice In Industrial Relations, *International Journal of*

ditemui permasalahan, seperti adanya pelanggaran pembayaran upah lembur,²⁰ pelanggaran pemberian waktu istirahat kerja mingguan atau tahunan.

Pengaturan kerja lembur yang ada di dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja pada perusahaan alih daya, seringkali dalam praktiknya tidak dilaksanakan.²¹

Pemberi kerja seringkali melakukan pelanggaran ketentuan lembur dan istirahat mingguan kepada pekerja yang terikat perjanjian kerja dengan perusahaan alih daya/*outsourcing*, dalam bentuk memberikan perintah lembur secara lisan di waktu hari kerja atau waktu istirahat mingguan. Meski lembur sudah diatur dalam Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No. 11 Tahun 2020 jo. Pasal 21 PP No. 35 Tahun 2021.

Management and Economics Invention, 6 (10) : 2197- 2200.

²⁰I Dewa Ayu Mirah Octaviani, *et al*, 2019, Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7 (1) : 1-14.

²¹Taufiq Yulianto, 2015, Perlindungan Terhadap Pekerja Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur, *Orbith*, 11 (2) : 118-121.

Dari uraian di atas, maka isu hukum dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana bentuk perlindungan hukum atas upah lembur pada perusahaan Alih daya; (2) bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapat hak atas upah lembur di perusahaan alih daya.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan peraturan terkait permasalahan yang dibahas.²²

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, yang dilakukan dengan menelaah semua undang undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum tentang upah lembur.²³

Obyek penelitian pada

²²Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Cet. 2, Jakarta : Kencana, 2008, hlm. 29.

²³M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pers, hlm. 58.

penelitian terhadap taraf sinkronisasi adalah sampai sejauh mana hukum positif terkait dengan upah lembur memiliki keserasian satu sama lain baik vertikal maupun horizontal. Keserasian horizontal dalam penelitian ini mendasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 *jo.* UU No. 11 Tahun 2020, UU No. 2 Tahun 2004. Keserasian vertikal pada penelitian ini mendasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 *jo.* UU No.11 Tahun 2020, UU No. 2 Tahun 2004, *jo.* PP No. 35 Tahun 2021 dan peraturan lainnya.

Hasil dari telaah itu merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.²⁴ Jenis metode penelitian yang dipilih adalah deskriptif analisis, yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan obyek yang diteliti melalui bahan hukum yang terkumpul sebagaimana adanya.²⁵ Hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil

kesimpulannya.²⁶ Metode pengumpulan bahan hukum adalah studi kepustakaan atau studi dokumen, yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka yang dapat diperoleh dari pengamatan, wawancara atau bahan tertulis (Undang-Undang, dokumen, buku) yang berupa ungkapan ungkapan verbal.²⁷

Hasil dan Pembahasan

Jaminan Atas Hak Kerja Lembur Pada Hari Kerja Pada Perusahaan Alih Daya

Perjanjian kerja merupakan hal yang mendasari timbulnya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang isinya memuat suatu hak dan kewajiban yang saling mengikat antar para pihak,²⁸ yakni adanya unsur

²⁴Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Cet. 11, Jakarta: Kencana, hlm. 93.

²⁵Johny Ibrahim, 2012, *Teori dan Metodologi Penelitian hukum Normatif*, Cet. 6, Malang : Bayumedia Publishing, hlm. 310.

²⁶Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm. 29.

²⁷Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori dan Praktik*, Depok: Rajawali Pers, hlm. 213.

²⁸Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam*

pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah bagian dari perjanjian. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu: (1) adanya suatu kata sepakat yang mengikat para pihak; (2) para pihak tersebut memiliki kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) adanya suatu hal tertentu; (4) atas sebab yang halal.

Perjanjian yang dibuat memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, memiliki kekuatan hukum yang mengikat pada mereka yang membuatnya (Pasal 1338 KUH Perdata). Perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 61 UU No. 11 Tahun 2020 yang isinya mengatur tentang perjanjian kerja yang dapat dibuat untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu lebih dikhususkan untuk pekerjaan tertentu bukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya suatu sebab tertentu seperti pekerja meninggal

dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati, adanya putusan pengadilan dan adanya suatu sebab tertentu yang dituangkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang dapat berakhirnya hubungan kerja. Namun, perjanjian kerja tidak berakhir apabila peralihan kepemilikan perusahaan atau pengusaha meninggal dunia, sehingga segala hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru tanpa adanya pengurangan hak-hak pekerja. Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021.

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai perlindungan yang mengedepankan sarana perlindungan hukum.²⁹ Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat.³⁰ Perlindungan hukum

²⁹Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, *Padjadjaran Journal of Law*, 3 (2) : 407 - 427.

³⁰Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum*

Perjanjian Kerja, *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 6 (3) : 61-77.

terhadap pekerja sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja seringkali dianggap berada pada pihak yang lemah oleh pemberi kerja atau pengusaha.³¹

Perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin atas terpenuhinya hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.³²

Dalam Pasal 56 UU No. 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diidentikkan dengan perjanjian kerja yang memiliki batasan waktu atau digunakan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara dan dalam waktu yang tidak terlalu lama, sedangkan

perjanjian kerja waktu tidak tertentu lebih diidentikkan dengan perjanjian kerja yang sifatnya dilakukan secara terus menerus atau dapat diidentikkan juga dengan pekerjaan tetap.³³

Suatu peranan pemerintah dalam hal ini sangat diperlukan secara konkret untuk menangani masalah perburuhan/ketenagakerjaan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundangan atau peraturan turunan lainnya, hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum yang mengikat baik untuk pekerja maupun untuk perusahaan atau pemberi kerja dalam memenuhi hak dan kewajibannya. Namun apabila hubungan antara pemberi kerja atau perusahaan dengan pekerja sepenuhnya diserahkan kepada para pihak (Pekerja dan Pemberi Kerja), maka tujuan hukum untuk menciptakan keadilan dalam bidang perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak

Fakultas Syariah dan Hukum, 3 (2) : 59 - 72.

³¹JS. Catur *et al.*, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Lex Specialis*, 1 (2) : 178 - 188.

³²Syamsul Alam, and Mohammad Arif, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara, *Kalabbirang Law Journal*, 2 (2) : 123 - 133.

³³Heru Suyanto and Andriyanto Adhi Nugroho, 2017, Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan, *Jurnal Yuridis*, 3 (2) : 61 - 74.

yang lemah.

Pengawasan dan pendampingan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah akan sangat berpengaruh terhadap kondisi pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.

Peraturan ketenagakerjaan memberikan jaminan perlindungan hak bagi pekerja, yang menyangkut keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan lain sebagainya. Pemerintah harus memperhatikan kepentingan kelangsungan berusaha pengusaha atau pemberi kerja

Perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT dapat dilakukan antara perusahaan alih daya, dan pekerja.³⁴ Perusahaan alih daya harus sudah berbadan hukum tetap, serta telah memenuhi segala aspek perizinan sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Rumusan Pasal 66 ayat (1)

³⁴Santosa, Dewa Gede Giri, and Dewa Gede, 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya, *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17 (2) : 178 - 191.

Undang Undang No 11 Tahun 2020, sangatlah tidak tepat apabila dikaitkan dengan ketentuan pasal 1 angka 5 Undang UU No. 13 Tahun 2003. Pengertian pengusaha didefinisikan sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dari pengertian ini diketahui bahwa pengusaha adalah subyek hukum yang menjalankan perusahaan. Ketentuan Pasal 66 UU No. 11 Tahun 2020 telah menempatkan pengertian perusahaan didefinisikan sebagai subyek hukum. Kata perusahaan telah dianggap sebagai subyek hukum karena perusahaan alih daya, dapat melakukan hubungan kerja dengan pekerja. Bagaimana mungkin pemberi kerja yang tidak terikat melakukan perjanjian kerja dengan pekerja telah memberikan perintah kepada pekerja. Sementara hubungan kerja terjadi antara pekerja

dan perusahaan alih kerja alih daya, bukan antara pekerja dengan pemberi kerja.

Di sinilah letak kesalahan pengaturan terkait siapa subyek hukum yang melakukan hubungan kerja di dalam perusahaan *outsourcing* atau alih daya. Subyek hukum yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu adalah perusahaan alih daya dan pekerja. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat antara pemberi kerja (pengusaha yang mempunyai hubungan hukum dalam perjanjian melakukan pekerjaan dengan pengusaha pada perusahaan alih daya) dan pekerja.

UU No. 13 Tahun 2003 *jo.* UU No. 11 Tahun 2020 telah mengatur waktu kerja waktu istirahat. Di dalamnya diatur tentang bekerja lembur pada waktu hari kerja atau pada waktu hari istirahat mingguan.

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003 *jo* Pasal 77 UU No. 11 Tahun 2020 *jo* Pasal 21 PP No. 35 Tahun 2021. Pengaturan waktu kerja yaitu 7 jam kerja dalam satu hari dan 40 jam kerja dalam satu minggu untuk

pekerja yang melakukan pekerjaan dalam 6 hari kerja dalam satu minggu dan 8 jam kerja dalam satu hari dan 40 jam kerja dalam satu minggu untuk pekerja yang melakukan pekerjaan 5 hari kerja dalam satu minggu.

Apabila pekerja melakukan pekerjaan di luar waktu kerja atau melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja, maka harus diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur dengan menerima hak atas upah lembur.³⁵ Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama empat jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Ketentuan ini berbeda bagi pekerja yang melakukan kerja lembur pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 78 UU No. 11 Tahun 2020 *jo.* Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2021).

Ada dua syarat agar bekerja lembur adalah sah. Syarat pertama adalah harus ada perintah dari

³⁵Cesmi, *et al.*, 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7 (2) : 1-15.

pengusaha; syarat kedua adalah harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan secara tertulis maupun secara media digital untuk melakukan kerja lembur. Adanya perintah pengusaha dan persetujuan pekerja inilah yang menentukan keabsahan kerja lembur ditinjau dari materiilnya.

Selain syarat materil ada kewajiban bagi pengusaha selama mempekerjakan pekerja pada waktu lembur yaitu harus membayar upah kerja lembur harus memberikan kesempatan untuk beristirahat secukupnya dan memberikan makanan minuman paling sedikit 1400 kilo kalori apabila kerja lembur dilakukan selama empat jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman ini tidak dapat digantikan dalam bentuk uang (Pasal 28-29 PP No. 35 Tahun 2021).

Pengusaha yang telah mempekerjakan lembur kepada pekerja tanpa persetujuan pekerja dan mempekerjakan kerja lembur lebih dari empat jam dalam satu hari dan lebih dari 18 jam dalam satu minggu, dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran dengan

ancaman pidana denda paling sedikit lima juta dan paling banyak lima puluh juta rupiah (Pasal 78 ayat (1) jo. Pasal 188 UU No. 11 Tahun 2020).

Pengusaha yang telah mempekerjakan lembur kepada pekerja dan tidak membayar upah lembur, dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran dengan ancaman pidana kurungan satu sampai dua belas bulan dan / atau denda paling sedikit sepuluh juta dan paling banyak seratus juta rupiah (Pasal 78 ayat (2) jo. Pasal 187 UU No. 11 Tahun 2020).

Sementara pelanggaran atas tidak membayar upah kerja lembur, tidak memberikan kesempatan untuk beristirahat secukupnya dan tidak memberikan makanan minuman paling sedikit 1400 kilo kalori apabila kerja lembur dilakukan selama empat jam atau lebih, dikategorikan sebagai perbutan pidana pelanggaran dengan ancaman pemberian sanksi administratif kepada pengusaha yaitu berupa teguran lisan, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi

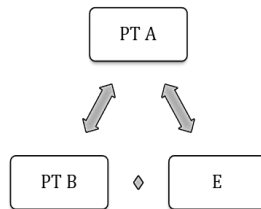
dan pembekuan kegiatan usaha (Pasal 61 PP No. 35 Tahun 2021).

Terkait dengan pelanggaran pembayaran upah lembur pada penelitian ini, mengambil kasus yang terjadi pada satu perusahaan alih daya (PT.A) yang melakukan hubungan hukum kerjasama melakukan pekerjaan dengan tiga perusahaan pemberi pekerjaan (PT. B, PT. C, PT. D.) Ada perjanjian kerja waktu tertentu antara tiga orang pekerja yaitu E,F,G dengan

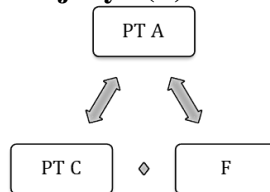
PT A, yaitu:

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT.A dan E, No.**15/20**1/PT.A/PT.B/PKWT/0*/20,
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT.A dengan F No. **18/20**7/PT.A/PT.C/PKWT/0*/21 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT.A dengan G dengan nomor**86/20**11/PT.A/PT.C/ PKWT

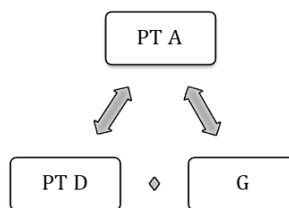
Skema 1. Hubungan Kerja Perusahaan Alih Daya Yang Mempekerjakan Pkerjanya (E) di PT. B



Skema 2. Hubungan Kerja Perusahaan Alih Daya Yang Mempekerjakan Pkerjanya (F) di PT. C



Skema 3. Hubungan Kerja Perusahaan Alih Daya Yang Membpekerjakan Pkerjanya (G) di PT. C



Pada pekerja yang dipekerjakan di pemberi kerja PT.B, jangka waktu perjanjian kerja adalah 3 bulan yang dapat diperpanjang berdasarkan pada kebutuhan pemberi kerja. Pada pekerja yang dipekerjakan di pemberi kerja PT.C jangka waktu perjanjian kerja adalah 3 bulan dan pada pekerja yang dipekerjakan di PT.D disesuaikan dengan tanggal tanda tangan perjanjian kerja yang akan habis pada akhir tahun, yaitu 31 Desember tahun kontrak berjalan. Misalnya jika pekerja yang ditempatkan di PT.D menandatangani perjanjian kerja pada 1 Februari 2021 maka masa kontrak yang didapat adalah 11 bulan begitupun jika pekerja yang ditempatkan di PT.D menandatangani perjanjian kerja pada 1 November maka masa kontrak yang didapat adalah 1 bulan, dalam hal ini setiap perjanjian kerja yang dibuat akan habis masa kontraknya ketika pergantian tahun.

Hak upah atas pekerjaan apabila telah dilakukan oleh pekerja di perusahaan alih daya (PT A) terdiri atas pembayaran atas upah pekerja dibayarkan setiap tanggal 28 dalam

setiap bulannya dengan periode absen pada tanggal 16 sampai dengan tanggal 15 dalam setiap bulannya, dengan pengumpulan form absensi setiap tanggal 16.

Kompensasi terhadap gaji pokok yang diberikan kepada pekerja senilai Rp. 4.300.4479,00 dan tunjangan transportasi diberikan senilai Rp. 13.800,00 benefit pulsa senilai Rp. 25.000,00 dan insentif tambahan dari jumlah pencapaian pekerja yang diberikan bersamaan dengan pencairan gaji pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi JHK, JKM, JKK, JP dengan rincian 6,24% biaya ditanggung oleh perusahaan dan 3% ditanggung oleh pekerja, BPJS kesehatan dengan rincian 4% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh pekerja, PPH 21 disesuaikan dengan regulasi yang berlaku, dan pemberian THR diberikan dengan rinciana : masa kerja dikali dengan gaji pokok yang perhitungannya mengacu pada Permenaker No. 6 Tahun 2016.

Berdasar ketentuan Pasal 13 ayat (1) dan (2) huruf a PKWT, yaitu: hubungan kerja antara

perusahaan *outsourcing* dan pekerja dapat putus apabila : (1) Pekerja meninggal dunia; (2) Berakhirnya perjanjian kerja bersama antara perusahaan alih daya dengan perusahaan pemberi kerja; (3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; (4) Berdasarkan pada evaluasi kinerja apabila tidak memenuhi target dalam jangka waktu 3 bulan beruntu pekerja dalam jangka waktu bulanan.

Ada sanksi yang dapat diterapkan apabila pekerja diputus hubungan kerjanya karena memenuhi pelanggaran dalam kriteria ke empat, yaitu membayar penalti biaya rekrut dan surat referensi sebesar 100 % upah sisa masa kontrak yang tercantum dalam PKWT.

Atas dasar akan dapat diterapkannya pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak kerja berakhir, yaitu tidak terpenuhinya target maka pemberi kerja telah memerintahkan lembur di luar waktu kerja yang telah ditetapkan dalam PKWT secara pesan elektronik

dalam whatsapp group. Ada unsur paksaan yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja.

Ketentuan waktu kerja dan waktu lembur sebenarnya telah ada di dalam PKWT antara perusahaan alih daya dan pekerja. Ketentuan yang ada pada perusahaan alih daya yang berkaitan dengan waktu kerja dan waktu kerja lembur dituangkan dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan nomor perjanjian

No.**15/20**1/PT.A/PT.B/PKWT/0*/20 antara PT.A dan E yang ditempatkan pada pemberi kerja PT.B dibuat pada tanggal 1 bulan april tahun 2020, Perjanjian kerja No.

18/207/PT.A/PT.C/PKWT/0*/21 antara PT.A dan F yang ditempatkan pada PT.C dibuat pada tanggal 1 bulan february 2021 dan Perjanjian No*86/20*11/PT.A/PT.C /PKWT/0*/2020 antara PT.A dan G yang ditempatkan pada pemberi kerja PT.D dibuat pada tanggal 11 bulan November 2020.

Dari ketentuan di atas, dapat diketahui bahwa apabila pekerja yang bekerja di luar waktu kerja

sesuai dengan ketentuan Pasal 3 PKWT, seharusnya diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur dengan menerima upah lembur. Adapun syarat agar upah lembur dapat dibayarkan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 3 ayat (3) jo ayat (4) PKWT, antara lain : (1) Adanya perintah lembur yang dituangkan dalam Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) yang disediakan oleh perusahaan alih daya (PT.A); dan (2) Adanya persetujuan dari pekerja yang ditunjukkan dengan adanya perbuatan pekerja mengisi SPKL.

Waktu kerja lembur yang diperbolehkan berdasarkan pada ketentuan Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 78 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020 jo Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2021 yaitu adanya persetujuan dari pekerja dan waktu kerja lembur maksimal 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam satu minggu, ketentuan ini menggantikan ketentuan maksimal 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu

Tabel 1. Perintah Lisan Terhadap Pekerja

Pekerja (E, F, G)	PT. B	PT. C	PT. D
Waktu Kerja Lembur	√	√	√
Larangan Mengambil Waktu Istirahat Mingguan	√	X	√
Penggantian Waktu Istirahat Mingguan	X	X	√
Pemberian Upah Lembur	X	X	X

Berdasarkan pada tabel di atas, fakta yang terjadi di lapangan bagi pekerja (E) yang ditempatkan di PT.B mereka bekerja lebih dari 40 jam dalam satu minggu (7 hari) dan melaksanakan waktu lembur lebih dari 18 jam dalam satu minggu.

Mereka menjalankan waktu

kerja lembur setiap hari dalam satu bulan dan tidak diperkenankan untuk mengambil waktu istirahat mingguan didasarkan pada perintah atasan yang ada pada pemberi kerja (PT.B) atas perintah tertulis yang dituangkan secara elektronik dalam chatting grup whatsapp yang dibuat oleh PT.B dan

tidak ada pengganti waktu istirahat mingguan yang didapatkan pekerja serta perintah kerja lembur tidak diberikan oleh PT.A dan tidak ada SPKL yang disediakan oleh PT.A.

Fakta yang terjadi di lapangan bagi pekerja (F) yang ditempatkan di PT.C mereka bekerja lebih dari 40 jam dalam satu minggu (7 hari) dan melaksanakan waktu lembur lebih dari 18 jam dalam satu minggu. Mereka menjalankan waktu kerja lembur setiap hari dalam satu minggu akan tetapi pekerja dapat mengambil waktu istirahat mingguan setelah melaksanakan 6 hari kerja hal tersebut didasarkan pada perintah atasan yang ada pada pemberi kerja (PT.C) atas perintah tertulis yang dituangkan secara elektronik dalam chatting grup whatsapp yang dibuat oleh PT.C dan perintah kerja lembur tidak diberikan oleh PT.A dan tidak ada SPKL yang disediakan oleh PT.A.

Fakta yang terjadi di lapangan bagi pekerja (G) yang ditempatkan di PT.D sedikit berbeda dengan dua kasus diatas yakni dalam hal ini PT.D memberikan perintah kerja lembur dalam minggu terakhir

selama 7 hari berturut-turut dalam satu bulan secara penuh dan tidak diperkenankan mengambil waktu istirahat mingguan pada minggu terakhir dalam satu bulan, akan tetapi pekerja (G) berhak mendapatkan waktu pengganti waktu istirahat mingguan atas waktu kerja lembur yang dilaksanakan pada minggu terakhir dalam satu bulan tersebut di awal bulan, hal tersebut didasarkan pada perintah atasan yang ada pada pemberi kerja (PT.D) atas perintah tertulis yang dituangkan secara elektronik dalam chatting grup whatsapp yang dibuat oleh PT.D dan perintah kerja lembur tidak diberikan oleh PT.A dan tidak ada SPKL yang disediakan oleh PT.A.

Suatu chatting grup whatsapp berdasarkan pada ketentuan Pasal 5 ayat (1) UU No 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik telah dijelaskan bahwa informasi atau dokumen yang ada dalam media elektronik dan hasil cetaknya dapat dijadikan sebagai alat bukti hukum yang sah, hal ini menunjukkan perluasan makna kata (di bawah tangan) berdasarkan ketentuan Pasal 1867-1869 KUH Perdata telah dijelaskan bahwa pembuktian dapat dilakukan dengan

tulisan otentik atau dengan tulisan dibawah tangan yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang berdasarkan undang-undang, suatu akta tidak dapat disahkan sebagai akta otentik apabila dalam bentuknya cacat atau terbukti tidak cakupnya seorang pejabat pembuat akta yang bersangkutan maka dapat dikategorikan sebagai tulisan di bawah tangan jo Pasal 165 HIR telah dijelaskan bahwa akta yang sah merupakan surat yang dibuat oleh pejabat yang memiliki wewenang atau kuasa yang membuanya menjadi bukti yang cukup bagi kedua belah pihak dan ahli warisnya.

Dari hal tersebut di atas dapat menjadi suatu problem, apakah chatting whatsapp dapat dianggap sama dengan SPKL yang tertuang dalam Pasal 3 PKWT, hal ini juga bertentangan dengan ketentuan syarat dapat dilakukan kerja lembur berdasar Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 78 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020 jo Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2021. Terlebih lagi tidak ada penghitungan upah lembur atas waktu kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 78 ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 jo Pasal 27-34 PP No. 35 Tahun 2021 jo Pasal 39 ayat 1 PP No. 36 Tahun 2021.

Perintah atasan dalam chatting grup

whatsapp untuk bekerja lembur bukanlah surat perintah kerja lembur seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 3 ayat (3) jo ayat (4) PKWT. Berdasarkan kajian kebenaran formal dapat ditafsirkan bahwa perintah kerja lembur berdasar chatting whatsapp adalah tidak sah. Tidak ada lembur bagi pekerja, mengakibatkan tidak ada hak atas upah lembur.

Ada yurisprudensi Mahkamah Agung yang menetapkan surat undangan dari pengusaha kepada pengurus serikat pekerja untuk menghadiri perundingan PKB, dan waktu pelaksanaan melebihi jumlah jam kerja, dianggap sebagai perintah kerja lembur, mengakibatkan pengusaha wajib membayar upah lembur (Putusan Mahkamah Agung Nomor 488 K/Pdt.Sus-PHI.2017 tanggal 22 Mei 2017 yang menguatkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/ 2016/P.Bdg tanggal 25 Januari 2017 antara PT. Holcim Indonesia Tbk dan 12 pekerjanya).

Tetapi, apabila dilakukan kajian berdasar kebenaran materiil maka akan berbeda akibat hukumnya. Meskipun tanpa surat perintah kerja lembur seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 3 ayat (3) jo ayat (4) PKWT, fakta yang terjadi pekerja setuju melakukan kerja lembur atas perintah atasan dalam chatting grup

whatsapp untuk bekerja lembur. Apabila tidak setuju maka dapat mengakibatkan pekerja terancam PHK karena tidak memenuhi target.

Dengan menganalogikan Putusan Mahkamah Agung Nomor 488 K/Pdt.Sus-PHI.2017 itu, maka tepatlah jika perintah atasan dalam chatting grup whatsapp untuk bekerja lembur, **“dapat dianggap sebagai surat perintah kerja lembur/SKPL”**.

Ada fakta, kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja (E,F,G) pada pemberi kerja di PT B,C,D meski tanpa SKPL yang dibuat oleh PT A. Ada fakta perintah kerja lembur dari pemberi kerja PT B,C,D dalam chatting grup whatsapp **yang dapat dianggap sebagai surat perintah kerja lembur/SKPL**. Ada fakta persetujuan dari pekerja untuk bekerja lembur, dibuktikan dengan adanya fakta, kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja (E,F,G) pada pemberi kerja di PT B,C,D. Dari adanya fakta perintah lembur dan fakta persetujuan, maka tepatlah apabila dikatakan bahwa perusahaan alih daya harus membayar upah lembur kepada pekerja (E,F,G), mengingat perjanjian kerja waktu tertentu dibuat antara pekerja (E,F,G), dan pengusaha (perusahaan alih daya / PT A).

Tidak dibayarnya upah lembur oleh perusahaan alih daya, maka perbuatan

perusahaan alih daya (PT. A) adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 78 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020 jo Pasal 26 PP No. 35 Tahun jo Pasal 39 PP No. 36 Tahun 2021.

Atas perbuatan pemberi kerja yang memerintahkan kerja lembur tanpa memberikan upah lembur, dapat diancam dengan ketentuan Pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 yakni dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda minimal Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah), tindak pidana yang dimaksud adalah tindak pidana pelanggaran jo Pasal 188 UU No. 11 Tahun 2020 yakni perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana denda minimal Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan maksimal Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Kehilangan Hak Atas Waktu Istirahat Dan Upah Lembur

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang kehilangan hak atas waktu istirahat dan upah lembur adalah dapat melakukan perundingan bipartit,

mediasi dan/atau gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Perundingan bipartit berdasarkan pada Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut dengan UU No. 2 Tahun 2004) merupakan perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih dalam upaya penyelesaian hubungan industrial.

Dalam penyelesaian hubungan industrial melalui perundingan bipartit para pihak diwajibkan untuk memiliki suatu itikad yang baik, bersikap santun dan menaati ketertiban sesuai dengan yang telah disepakati guna memperlancar penyelesaian hubungan industrial, hal tersebut telah dituangkan dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 (Permenakertrans No. 31 Tahun 2008). Dalam penyelesaian hubungan industrial apabila salah satu pihak telah meminta dilaksanakannya perundingan bipartit

secara tertulis kepada pihak lainnya secara berturut-turut, namun pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka permasalahan hubungan industrial dapat dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat dengan menyertakan lampiran bukti-bukti permintaan perundingan, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans No. 31 Tahun 2008.

Tahapan perundingan bipartit berdasarkan pada Pasal 4 ayat (1) Permenakertrans No. 31 Tahun 2008 terbagi atas tiga tahapan yaitu tahapan sebelum dilakukan perundingan, saat dilakukan perundingan dan setelah perundingan.

Penyelesaian perundingan bipartit maksimal 30 hari kerja yang terhitung sejak dilaksanakannya perundingan oleh para pihak, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 3 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004. Perundingan dikatakan gagal jika salah satu pihak tidak dapat menerima hasil perundingan atau menolak dilaksanakannya

perundingan, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 3 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004.

Apabila dalam perundingan telah mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mengikat para pihak di dalamnya serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama kemudian wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di wilayah dilaksanakannya perjanjian bersama. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi, sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (1) sampai dengan ayat (5) UU No. 2 Tahun 2004.

Sedangkan mediasi hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun

2004 dapat dilakukan apabila dalam tahap bipartit dan mediasi tidak ditemukan suatu kesepakatan antara para pihak maka pengadilan hubungan industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus perselisihan hak pada tingkat pertama, mengenai perselisihan kepentingan pada tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat pertama dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian hubungan industrial dengan mediasi dilakukan oleh mediator yang ada pada instansi terkait, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah mediator menerima pelimpahan perselisihan maka mediator diharuskan untuk mengadakan penelitian tentang perkara tersebut dan harus dengan segera melaksanakan sidang mediasi, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 8 dan 10 UU No. 2 Tahun 2004.

Berdasarkan pada Pasal 1 angka

1 Permenakertrans No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial dan Tata Kerja Mediasi, mediator adalah pegawai yang berasal dari instansi pemerintahan yang ditugaskan untuk bertanggung jawab di Disnaker yang mana telah memenuhi syarat untuk menjadi mediator yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial, mediator melakukan langkah-langkah sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (1) Permenakertrans No. 17 Tahun 2014 antara lain sebagai berikut : (1) Melakukan pengkajian terhadap masalah hubungan industrial; (2) Melayani para pihak secara tertulis dengan mempertimbangkan waktu panggilan yang patut sehingga sidang mediasi dapat dilakukan paling lama 7 hari setelah mediator mendapat pelimpahan perkara; (3) Implementasi sidang mediasi dengan mengupayakan musyawarah mufakat; (4) Memberikan anjuran secara formal kepada para pihak apabila tidak mencapai kesepakatan

maksimal 10 hari kerja sejak sidang mediasi dimulai; (5) Mendampingi para pihak dalam penyusunan perjanjian bersama atas kesepakatan para pihak.

Apabila salah satu pihak atau seluruhnya telah dipanggil secara formal sebanyak 3 kali berturut-turut, namun, pemohon yang mencatatkan perselisihan tidak hadir maka pencatatan perselisihan hubungan industrial dihapus dalam registrasi perselisihan, hal tersebut diatur dalam Pasal 13 ayat (3) Permenakertrans No. 17 Tahun 2014 dan apabila pihak termohon tidak hadir maka mediator dapat mengeluarkan suatu anjuran tertulis berdasarkan Pasal 13 ayat (4) dan Pasal 14 ayat (1) Permenakertrans No. 17 Tahun 2014 yang memuat nama pekerja, keterangan dari pengusaha, keterangan saksi ahli, pertimbangan hukum dan isi anjuran.

Para pihak diberikan waktu paling lama 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis untuk memberikan jawaban secara tertulis sebagaimana telah diatur dalam Pasal 14 ayat (2) Permenakertrans No. 17 Tahun 2014. Apabila dalam 10 hari

kerja, para pihak tidak memberikan jawaban tertulis maka akan dianggap sebagai menolak anjuran dan mediator akan dicatat dalam buku registrasi perselisihan, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 14 ayat (3) Permenakertrans No. 17 Tahun 2014. Namun, apabila para pihak yang menyatakan anjuran dan pernyataan tertulis maka mediator harus membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis maksimal 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disepakati dan ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi, hal tersebut telah diatur dalam 14 ayat (4) Permenakertrans No. 17 Tahun 2014.

Apabila perundingan bipartit dan mediasi tidak menemukan kesepakatan antar pihak maka dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur dalam Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004 yakni apabila dalam proses berjalannya mediasi maupun konsiliasi yang dilakukan oleh para pihak yang bersengketa tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau seluruhnya dapat mengajukan gugatan di Pengadilan

Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada peradilan umum, hal tersebut tertuang dalam Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 dimana PHI memiliki tugas dan wewenang memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan di tingkat pertama.

Simpulan

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan alih daya atas upah lembur adalah diberikannya hak atas upah lembur apabila pekerja telah bekerja lebih dari 40 jam seminggu. Bekerja lembur dilarang, kecuali ada perintah lembur dan persetujuan pekerja. Maksimal kerja lembur adalah 4 jam/hari atau 18 jam/minggu. Pekerja yang bekerja lembur berhak atas waktu istirahat yang cukup dan menerima makanan dan minuman minimal 1400 kilo kalori, yang tidak dapat diganti dengan uang. Dengan menganalogikan putusan Mahkamah Agung Nomor 488 K/Pdt.Sus-PHI.2017 tanggal 22 Mei 2017 yang menguatkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada

Pengadilan Negeri Bandung Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/ 2016/P.Bdg tanggal 25 Januari 2017, maka perintah atasan dalam chatting grup whatsapp untuk bekerja lembur yang dilakukan oleh pemberi kerja (PT B,C,D) kepada pekerja (E,F,G), **“dapat dianggap sebagai surat perintah kerja lembur/SKPL”**. Akibatnya perusahaan alih daya (PT. A), harus membayar upah lembur kepada pekerja (E,F,G), mengingat perjanjian kerja waktu tertentu dibuat antara pekerja (E,F,G), dan pengusaha (perusahaan alih daya/PT A). Tidak dibayarkannya upah lembur oleh perusahaan alih daya/ PT A merupakan bentuk pelanggaran atas ketentuan Pasal 77- 78 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 jo Pasal 21 PP No. 35 Tahun 2021), dapat diancam sanksi pidana dan sanksi administrasi sesuai Pasal 187-188 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2022.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapatkan upah lembur di perusahaan alih daya adalah melakukan perundingan bipartid dengan pengusaha yang menjalankan perusahaan alih daya. Apabila gagal dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Saran

Perlu pengawasan terhadap klausula perjanjian kerja pada perusahaan alih daya oleh Dinas Ketenagakerjaan. Perlu pembaharuan ketentuan alih daya karena tidak ada kepastian hukum terkait subyek hukum dalam hubungan kerja yang memberikan perintah.

Daftar Pustaka

Buku

Ibrahim, Johny, 2012, *Teori dan Metodologi Penelitian hukum Normatif*, Cet. 6, Malang: Bayumedia Publishing.

Marzuki, Peter Mahmud, 2008, *Penelitian Hukum*, Cet. 2, Jakarta: Kencana

Sasmito, Kartiko Adi dan Asri Wijayanti, 2021, *Perlindungan Status Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Telah Di Re-Kontrak*, dalam Asri Wijayanti (ed), *Penegakan Pemberantasan Korupsi dan Pembaharuan hukum di Indonesia*, Surabaya: UM Surabaya Publishing.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suteki dan Galang Taufani, 2018,

- Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori dan Praktik, Depok: Rajawali Pers.
- Syamsudin, M., 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, Asri 2021, Dilemma Implementasi Penegakan Upah Minimum Dalam Ius Contra Legem, dalam Asri Wijayanti (ed) *Dinamika Perlindungan HAM Bagi Kaum Marginal Pada Masa Pandemi Covid- Di Era Society 5.0*, Surabaya: UM Surabaya Publishing.
- Jurnal**
- Alam, Syamsul and Mohammad Arif, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara, *Kalabbirang Law Journal*, 2 (2) : 123-133.
- Afrianti, Wulan, Asri Wijayanti, 2021, Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020, *Maleo Law Journal*, 5 (2): 57 - 67.
- Catur, JS. et al., 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Lex Specialis*, 1 (2) : 178-188.
- Cesmi, et al., 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT Bintang Merapi Denpasar, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7 (2): 1-15.
- Chamdani, Asri Wijayanti, 2022, Critical Analysis about Legal Evidence in Court in the Justice System in Indonesia, *Journal of Positive School Psychology*, 6 (2): 5867-5870
- Hariri, Ahmad, 2019, Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum Di Indonesia. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 3 (1) : 1-14.
- , 2019, Rekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Sistem, *Jurnal Hukum Replik*, 7 (1) : 19-37.
- Johan, Arvie, 2011, Kesenjangan Dan Keseimbangan Sebagai Perwujudan Itikad Baik Berlandaskan Pancasila, *Jurnal Ilmu Hukum*, 14 (1) : 128-146.
- Julaicha, Siti, et al., 2022, The Basis of Minimum Wages Determination for Worker in Indonesia Positive Law and Sharia, *Justitia Jurnal Hukum*, 16 (1) : 155-172.

- Kahfi. Ashabul, 2016, *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja*, Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum, 3 (2) : 59-72.
- Octaviani, I Dewa Ayu Mirah, et al, 2019, *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/ Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur*, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, 7 (1) : 1-14.
- Priyono, Ery Agus, 2017, *Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan Bagi Para Pihak)*, Diponegoro Privat Law Review, 1 (1): 14-22.
- Putra, Cristoforus Valentino Alexander, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, 6 (3): 61-77.
- Rahayu, Lilik Puja, Asri Wijayanti, 2020, *Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso*, Justitia Jurnal Hukum, 4 (2) : 319-33.
- Samudra, Kaharudin Putra, Asri Wijayanti, 2021, *Hak Pekerja Yang Terkena PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir*, Living Law, 13 (2) :142-157.
- Santosa, Dewa Gede Giri, and Dewa Gede, 2021, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya*, DiH: Jurnal Ilmu Hukum 17 (2) : 178-191.
- Sugiarti, Yayuk, Asri Wijayanti, 2022, *Critical Analysis of Legal Protection for Workers Who have been Terminated Due to A Change in the Status of Their Employment Relationship*, Journal of Positive School Psychology, 6 (2) : 5871-5876.
- , Asri Wijayanti, 2020, *Keabsahan Pemutusan Hubungan kerja Karena Force Majeur di Masa Pandemi Covid-19*, Justitia Jurnal Hukum, 4 (2): 250-259.
- et al., 2020, *The Role Of The Government Of Outsourcing Power In Achieving Justice In Industrial Relations, The Role Of The Government Of Outsourcing Power In Achieving Justice In Industrial Relations*, International Journal of Management and Economics Invention, 6 (10) : 2197- 2200.
- Suyanto, Heru and Andriyanto Adhi Nugroho, 2017, *Perlindungan Hukum*

- terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan, *Jurnal Yuridis*, 3 (2) : 61-74.
- Turagan, Aditya Fadli, 2019, Pelaksanaan Perjanjian Dengan Itikat Baik Menurut Pasal 1338 KUH Perdata, *Lex Privatum*, 7 (1) : 46-51.
- Wijayanti, Asri, et al., 2021, Existence of Visum Et Repertum on the Occurrence of Persecution as Evidence of Work Termination, *Jurnal Cita Hukum (Indonesia Law Journal)*, 9 (3): 449-460.
- , 2022, Chamdani, The Utilization of Information and Communication Technology in Industrial Relations Disputes Resolution in Indonesia, *Journal of Positive School*, 6 (2): 5862-5866.
- Wulandari, Putri, Asri Wijayanti, 2021, Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Supremasi Jurnal Hukum*, 3 (2): 160-176.
- Yulianto, Taufiq, 2015, Perlindungan Terhadap Pekerja Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur, *Orbith*, 11 (2) : 118-121.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial, *Padjadjaran Journal of Law* 3 (2) : 407-427.

Prosiding

- Wijayanti, Asri, 2018, Al Ujroh As An Alternative Solution of a Fair Wage Regulation, dalam *Proceedings of the 1st International Conference on Social Sciences (ICSS)* : 1251-1254