View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Repository Universitas Pancasakti Tegal

# PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH LEMBUR BAGI OPERATOR WARNET DI KOTA PEMALANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Hukum**

**Oleh :**

**Mohammad Resnu Haetami**

**(5115500112)**

**Fakultas Hukum**

**Progdi Ilmu Hukum**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH LEMBUR BAGI OPERATOR WARNET PEMALANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Muhammad Resnu Haetami
NPM 5115500112

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Tegal, 29 Juli 2020

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| **Dr.Hj. Suci Hartati, S.H., M.HUM** | **Soesi Idayanti, S.H.,M.H** |
| NIDN. 0605105501 | NIDN. 0627086403 |

Mengetahui
Dekan,

YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
FAK. HUKUM

**Dr. Achmad Irwan Hamzani, S.H.I.,M.Ag**
NIDN. 0615067604

HALAMAN PENGESAHAN

PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH LEMBUR BAGI OPERATOR WARNET PEMALANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Muhammad Resnu Haetami
NPM 5115500112

Telah Diperiksa dan Disahkan oleh

Tegal, 28 Juli 2020

Penguji I

**Dr.Moh.Khamim, S.H.,M.H**
NIDN. 0617026101

Penguji II

**Tiyas Vika Widyastuti, S.H.,M.H**
NIDN. 0619058703

Pembimbing I

**Dr.Hj. Suci Hartati, S.H., M.HUM**
NIDN. 0605105501

Pembimbing II

**Soesi Idayanti, S.H.,M.H**
NIDN. 062708640

Mengetahui
Dekan,

YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
FAK. HUKUM

**Dr. Achmad Luwan Hamzani, S.H.I.,M.Ag**
NIDN. 0615067604

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Resnu Haetami

Tempat/Tanggal Lahir: Pemalang, 24 Agustus 1994

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH LEMBUR BAGI OPERATOR WARNET PEMALANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan penulis ini tidak benar, maka penulis bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah penulis peroleh dibatalkan.

Demikian surat peryataan ini dubuat dengan sebenarnya.

Tegal, 28 Juli 2020

Yang menyatakan

Mohammad Resnu Haetami

# ABSTRAK

Mohammad Resnu Haetami. PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH LEMBUR BAGI OPERATOR WARNET DI KOTA PEMALANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. Skripsi. Tegal: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti, Tegal, 2020.

Upah kerja lembur merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkannya kepada pekerja/buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan kerja yang telah disepakati. Artinya, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja wajib.

Penelitian ini bertujuan (1) mengetahui pelaksanaan hak upah lembur operator warnet Pemalang. (2) mengetahui faktor penghambat pelaksanaan hak upah lembur operator warnet Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normative-empiris.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelaksanaan sistem upah lembur bagi operator warnet di Kota Pemalang belum sesuai dengan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, dan semua pihak yang membutuhkan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.

Kata Kunci : Ketengakerjaan, Upah, Upah Lembur

## ABSTRACT

Mohammad Resnu Haetami. IMPLEMENTATION OF OVERTIME WAGES FOR WARNET OPERATORS IN PEMALANG CITY BASED ON THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT. Essay. Tegal: Law Study Program, Faculty of Law, University of Pancasakti, Tegal, 2020.

Overtime pay is an obligation for employers to pay it to workers who have worked in excess of the agreed work conditions. That is, employers are required to pay overtime wages if workers / laborers do work beyond compulsory work time. This study aims (1) to find out the implementation of Pemalang internet cafe overtime rights. (2) find out the inhibiting factors for the implementation of Pemalang internet cafe overtime rights. This research uses a normative-empirical research method.

The results of this study indicate that the implementation of the overtime wage system for internet cafe operators in Pemalang City is not in accordance with the Law on Manpower. Based on the results of this study are expected to be material information and input for students, academics, practitioners, and all parties who need it in the Faculty of Law, University of Pancasakti Tegal.

Keywords: Manpower, Wages, Overtime Wages

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Pertama penulis persembahkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya
2. Bapak Endro Adibroto dan mamah Munifah selaku orang tua penulis yang penulis cintai dan yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan kepada penulis.
3. Nur Baety yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dorongan sehingga cepat terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Saudara penulis yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
5. Dan teruntuk keluarga besar Bani Markasan dan Bani Abdul Hamid yang senantiasa memberikan nasehat, semangat dan motivasi terhadap penulisan skripsi ini.

## MOTTO

***“ The past is in the past, because life is present , and great things never came from comfort zone “.***

***Tidak apa kamu tertinggal sebentar. Istirahat sejenak, lalu lampauilah batasanmu.***

***Tertinggal bukan berarti gagal.***

***Tetap berlaku JUJUR, teruslah tersenyum dan bersyukur.***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur atas kehadirat Allah SWT, Alhamdulillah penulisan penyusunan skripsi ini dapat selesai. Dengan skripsi ini pula penulis dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW yang membawa rahmat sekalian alam.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak yang kepadanya patut diucapkan terima kasih. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Dr. Burhan Eko Purwanto, M.Hum (Rektor Universitas Pancasakti Tegal)
2. Dr. Achmad Irwan Hamzani, S.H.I., M.Ag. (Dekan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal).
3. Kanti Rahayu, S.H., M.H (Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal).
4. Dr. H. Sanusi, S.H., M.H (Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal).
5. Imam Asmarudin, S.H., M.H (Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal).
6. Tiyas Vika Widyastuti, S.H., M.H (Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Faklutas Hukum Universitas Pancasakti Tegal).
7. Dra. Suci Hartati S.H.M.Hum (Dosen Pembimbing I), Soesi Idayanti, S.H.,M.(Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan pada penulis dalam penyusunan skrisi ini.

8. Segenap dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan pada penulis sehingga bisa menyelesaikan studi Strata 1. Mudah-mudahan mendapatkan balasan dari Allah SWT sebagai amal shalih.
9. Segenap pegawai administrasi/karyawan Universitas Pancasakti Tegal khususnya di Fakultas Hukum yang telah memberikan layanan akademik dengan sabar dan ramah.
10. Bapak Endro Adibroto dan Ibu Munifah selaku orang tua serta saudara-saudara penulis yang telah memberikan dorongan moriil pada penulis dalam menempuh studi.
11. Kawan-kawan penulis, dan semua pihak yang memberikan motivasi dalam menempuh studi maupun dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan kepada penulis. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca umumnya.

Tegal, 20 Juni 2020

**Penulis**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... ii

PENGESAHAN ..... iii

PERNYATAAN ..... iv

ABSTRAK ..... v

ABSTRACT ..... vi

PERSEMBAHAN ..... vii

MOTTO ..... viii

KATA PENGANTAR ..... ix

DAFTAR ISI ..... xi

BAB I PENDAHULUAN ..... 1

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Rumusan Masalah ..... 3

C. Tujuan Penelitian ..... 3

D. Manfaat Penelitian ..... 4

E. Tinjauan Pustaka ..... 4

F. Metode Penelitian ..... 5

1. Pendekatan Penelitian ..... 6

2. Jenis dan Sumber Data ..... 6

3. Metode Pengumpulan Data ..... 7

4. Metode Analisis Data ..... 7

G. Sistematika Penulisan ..... 8

BAB II TINJAUAN KONSEPTUAL ..... 10

A. Tinjauan tentang ketenagakerjaan ..... 10

B. Tinjauan tentang pengupahan ..... 18

C. Tinjauan tentang warnet ..... 30

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 34

A. Pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang..... 34

B. Hambatan pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang

..... 47

BAB IV PENUTUP ..... 52

A. Kesimpulan ..... 52

B. Saran ..... 53

DAFTAR PUSTAKA ..... 54

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar belakang masalah

Seiring perkembangan teknologi informasi (TI) yang terus berkembang, semakin banyak orang masuk ke dalam dunia TI. Selain itu peluang lowongan pekerjaan dalam dunia TI masih cukup menarik. Meskipun terkadang kemampuan pekerja di bidang TI seperti tidak dihargai. Salah satu usaha yang membuka banyak lowongan kerja dalam dunia TI adalah Warung Internet atau yang biasa disingkat warnet. Warnet merupakan salah satu bentuk usaha yang dikelola oleh kelompok atau individu yang memberikan pelayanan dalam bentuk jasa internet oleh penggunanya. Biasanya pengguna dikenakan biaya per jam atau lebih sesuai lama penggunaannya. Dalam menentukan upah/gaji pekerja, sering timbul berbagai persoalan karena belum ada standardisasi upah yang pasti bagi para pekerja warnet.

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari masing-masing sisi yang berbeda. Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas pekerja. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah yang cukup sulit dijembatani. Berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah

yang tinggi, sedangkan poduktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. [1]

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya telah disiapkan oleh pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha tetapi memberatkan pekerja, perjanjian seperti ini disebut perjanjian baku. Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.[2]

Kebijakan pengupahan yang sesuai pada ketentuan pasal ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan menyatakan bahwa kebijakan tersebut diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. [3] Salah satunya upah kerja lembur, upah kerja lembur merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkannya kepada pekerja/buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan kerja yang telah disepakati. Artinya, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja/buruh

[1] Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm.1

[2] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 29

[3] *Ibid*, hlm.28

melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja wajib.[4] Beberapa warnet di Kota Pemalang tidak memberlakukan adanya jam lembur dan pemberian upah kerja lembur, tetapi menggabungkan dua shift kerja dalam satu malam. Oleh karenanya penulis ingin melakukan sebuah penelitian terkait kebijakan upah lembur dengan judul penelitian, *" Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Lembur Bagi Operator Warnet Di Kota Pemalang Berdasarkan Undang-Undang Ri Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ".*

B. Rumusan masalah

Perumusan masalah digunakan untuk mengetahui mengenai masalah apa yang akan diteliti dan untuk memberikan kemudahan dalam mencapai sasaran yang hendak dicapai. Berdasarkan uraian diatas adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang ?
2. Apakah hambatan dari pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang ?

[4] *Ibid.*30

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengkaji pelaksanaan pemberian upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang.
2. Untuk mengkaji hambatan dari pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat praktis

   Untuk memberikan pandangan dan masukan perkembangan Ilmu Pengetahuan pada umumnya dan perlindungan terhadap pemberian hak upah lembur pekerja pada khususnya.

2. Manfaat Teoritis
   a. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk memperoleh gambaran lebih baik tentang pelaksanaan sistem pengupahan terhadap pekerja lembur.
   b. Memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan tentang sistem pengupahan.

E. Tinjauan pustaka

1. Tristya Jayanti, skripsi tahun 2016 Universitas Lampung.

   Skripsi Tristya mengkaji tentang hak upah lembur karyawan khususnya PT Kendi Arindo. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris. Perbedaan skripsi kami ada di tempat tujuan penelitian, tetapi pembahasannya sama

yaitu untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran upah lembur karyawan.[5]

2. Alif Setiawan, skripsi tahun 2019 Universitas Pancasakti Tegal.

   Skripsi Alif Setiawan mengkaji pengaturan tentang buruh atau karyawan yang bekerja lembur melebihi batas waktu di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris dan membahas tentang upah lembur karyawan. Perbedaannya tempat dan tujuan penelitian lebih condong ke perlindungan hukum bagi karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang tersebut.[6]

3. Adi Febriyanto, skripsi tahun 2017 Universitas Muria Kudus.

   Skripsi Adi Febriyanto mengkaji tengtang pelaksanaan waktu kerja dan upah kerja lembur dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan PT Pos Kudus. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang upah lembur karyawan. Perbedaannya yaitu skripsi Adi Febriyanto menggunakan metode yuridis empiris dan tujuan penelitiannya lebih condong ke perlindungan hukum bagi karyawan di PT Pos Kudus.[7]

---

[5] Tristya Jayanti, "Pelaksanaan Pembayaran Upah Lembur tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung", Skripsi Sarjana Hukum Universitas Bandar Lampung, 2016, t.d.

[6] Alif Setiawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Lembur di PT.Bintang Indokarya Gemilang Brebes ditinjau dari Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Skripsi Sarjana Hukum, Tegal: Perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal, 2019.

[7] Adi Febriyanto, " Pelaksaan Waktu Kerja dan Upah Kerja Lembur dalam Rangka Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan PT. Pos Indonesia – Kantor Kudus 59300 ", Skripsi Sarjana Hukum Universitas Muria Kudus 2017, t.d.

F. Metode penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Normatif - Empiris. Penelitian Hukum Normatif yaitu menggunakan data penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum. Penelitian Hukum Empiris yaitu menggunakan penelitian terhadap identifikasi hukum, dan efektifitas hukum[8].

2. Pendekatan penelitian

Penulis menggunakan pendekatan kasus *(case approach)* dalam penulisan penelitian ini, karena penulisan yang didasari pada kasus yang terjadi di beberapa perusahaan warnet di Kota Pemalang.[9]

3. Sumber data penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Bahan hukum primer

1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2) Wawancara (*Interview*).

[8] Bambang sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016, hlm 42-43

[9] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2014, hlm. 158.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum yang memberikan penjelasan atas bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, dokumen-dokumen resmi seperti karangan para ahli ataupun sarjana.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti jurnal-jurnal hukum, kamus hukum, ensiklopedi, website dan lain sebagainya.

4. Metode pengumpulan dan pengelolaan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian. Adapun teknik yang digunakan yaitu:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permaslahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari respondenya sedikit/kecil, dengan melalui wawancara pada sampel operator warnet Pemalang.

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan mengkaji dan mempelajari buku – buku yang berkaitan dengan Perlindungan hukum terhadap pemberian hak upah lembur.

5. Metode analisis data

Data yang telah dikumpulkan dianalisa secara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan seluruh permasalahan yang ada dengan tepat dan sejelas-jelasnya. Kemudian penguraian tersebut ditarik kesimpulan secara deduktif, dimana suatu kesimpulan ditarik dari pernyataan yang bersifat umum ke khusus, sehingga penyajian hasil pembahasan dapat dipahami dengan mudah.[10]

G. Rencana sistematika penulisan

Sistematika penulisan penelitian disusun secara keseluruhan ke dalam empat bab. Masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab, sehingga dapat diketahui gambaran secara ringkas dan sistematis mengenai uraian yang dikemukakan dalam setiap bab.

BAB I PENDAHULUAN. Berisi tentang latar belakang masalah yang membahas tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Operator Warnet di Kota Pemalang Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**.** Latar belakang tersebut diperoleh rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Pendahuluan ini menguraikan juga tentang metode penelitian yang mencakup tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan dan pengolahan data, serta metode analisis data dan sistematika penulisan penelitian.

[10] Ibid hlm 114

BAB II KONSEPTUAL. Merupakan hipotesa sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Dalam bab ini menguraikan tentang deskripsi singkat mengenai:

1. Tinjauan umum tentang Ketenagakerjaan
2. Tinjauan umum tentang Pengupahan
3. Tinjauan tentang hubungan Kerja
4. Tinjauan umum tentang Warnet

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini peneliti menguraikan dan membahas tentang rumusan masalah yaitu

A. Bagaimana pelaksanaan hak upah lembur operator warnet di kota Pemalang.
B. Apakah hambatan pelaksanaan pemberian hak upah lembur operatot warnet di kota Pemalang.

BAB IV PENUTUP. Terdiri dari dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran. Dimana dalam kesimpulan yang didapatkan oleh penulis berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab-bab sebelumnya, saran merupakan sebuah rekomendasi yang diajukan oleh penulis atas dasar kesimpulan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

# BAB II

# TINJAUAN KONSEPTUAL

## A. Tinjauan umum tentang ketenagakerjaan

### 1. Pengertian hukum ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Yang semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan ketentuan tenaga kerja pada tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Keberadaan UU no 25 tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masayarakat apabila di telaah dari pengertian istilah hukum, ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat di butuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu.[11]

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah. Dalam pasal 1 angka (2) undang-undang tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut bahwa tenaga kerja adalah *"setiap orang*

[11] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016, hlm 2

*yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat".*

2. **Asas hukum ketenagakerjaan**

Berdasarkan pasal 2 Undang – Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa :

*"pembangunan ketenagkerjaan berdasarkan pancasila dan Undang – Undang dasar Negara republic Indonesia Tahun 1945"*

Selanjutnya dalam penjelasan pasal tersebut di tegaskan, bahwa :

*"pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materill maupun spiritual."*

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil dan merata serta asas kesadaran hukum, asas kepercayaan, asas manfaat dan asas usaha bersama dan kekeluargaan . Hal ini di lakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintahan, pengusaha, dan pekerja/buruh.[12]

a. Asas demokrasi yaitu asas berdasarkan Pancasila yang meliputi bidang politik, sosial dan ekonomi. Penyelesaian masalah-

[12] Sayid Mohamad Rifqi Noval, *Hukum Ketanagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017, Hlm 104

masalah nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mufakat.

b. Asas adil dan merata yaitu hasil-hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan darma baktinya.
c. Asas kesadaran hukum yaitu setiap warga negara harus taat dan sadar kepada hukum dan mewajibkan negara menegakkan hukum.
d. Asas kepercayaan kepada diri sendiri pembangunan berdasarkan pada kepercayaan akan kemampuan dan kekuatan sendiri, serta bersendikan pada kepribadian bangsa.
e. Asas manfaat adalah segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kemanusiaan dan kesejahteraan rakyat.
f. Asas usaha bersama dan kekeluargaan yaitu usaha untuk mencapai cita-cita dan aspirasi –aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong royong dan kekeluargaan.[13]

[13] I Nyoman Mudana, *Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi Sarjana Hukum UNUD, 2016 https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b90e84da7b658e8bd8b1f65153e259af.pdf, diakses tanggal 6 Juli 2020 jam 04.45 WIB.

3. **Tujuan hukum ketenagakerjaan**

Menurut manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
b. Usaha melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir satu (1) lebih menunjukan, bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak – pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenagan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir dua (2) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenangan – wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan ketentuan pasal 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

a. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.[14]

**4. Sifat hukum ketenagakerjaan**

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah termasuk dalam lingkup hukum privat. Mengingat bidang – bidang kajian hukum tersebut merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketangakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum lainya.di tinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang – perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah – masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan.[15]

**5. Pengertian tenaga kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[16]

---

[14] Ibid hlm 105
[15] Ibid hlm 106
[16] Abdussalam H R, *Hukum Ketenagakerjaan* , Restu Agung , Jakarta, 2009 , hlm.9

Ada beberapa macam dalam tenaga kerja berdasarkan penduduknya dan kualitas tenaga kerja yaitu:

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang di anggap dapat bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang – Undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh : para pensiunan, para lansia dan anak – anak.

c. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contoh: pengacara, guru, dokter dll

d. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini di butuhkan latihan secara berulang – ulang sehingga mampu mengusai pekerjaan tersebut. Contohnya : apoteker, ahli bedah, mekanik.dll.

e. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik tak tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, pembantu rumah tangga dan sebagainya.

Ada juga beberapa batas usia kerja yaitu :

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari kerja

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatanya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh : anak sekolah,

mahasiswa, ibu rumah tangga, orang cacat, para pengangguran.
[17]

**6. Hak dan kewajiban tenaga kerja**

a. Hak tenaga kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mencangkup tentang Ketenagakerjaan, hak-hak serta kewajiban Tenaga kerja terdiri dari:

**Pasal 5**

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

**Pasal 6**

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha[18].

**Pasal 11**

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

**Pasal 12ayat (1)**

Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.[19]

---

[17] Wikipedia, *''Tenaga Kerja'', https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja*. Diakses tanggal 6 April 2019 jam 22.32 wib

[18] Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia* No.13 Tahun 2003 Kumpulan Lengkap Peraturan Ketenagakerjaan, Ilmu, Jakarta, 2018, hlm.8

[19] *Ibid*, hlm.10

**Pasal 18**

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

**Pasal 23**

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah [20]pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

**Pasal 67**

(1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. [21]

[20] *Ibid*, hlm.13
[21] *Ibid*, hlm.31

**Pasal 78**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
2) Waktu kerja lembur hanya apat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. [22]

b. Kewajiban tenaga kerja

1) Kewajiban ketaatan yaitu wajib menaati dan patuh pada perintah dan arahan yang diberikan oleh perusahan sesuai dengan batas wajar.
2) Kewajiban konfidensialitas atau kerahasiaan. Setiap karyawan setiap karyawan tidak boleh menyebarkan dan harus menyimpan informasi perusahaan.
3) Kewaiban loyalitas yaitu karyawan harus memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan.

**7. Hak dan kewajiban pemberi kerja**

a. Hak Pemberi Kerja

1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja
2) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.

[22] *Ibid,* hlm.35

3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.[23]

b. Kewajiban Pemberi Kerja

1) Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
2) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki/perempuan. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
3) Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih, wajib membuat peraturan perusahaan.
4) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi. [24]
5) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
6) Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.

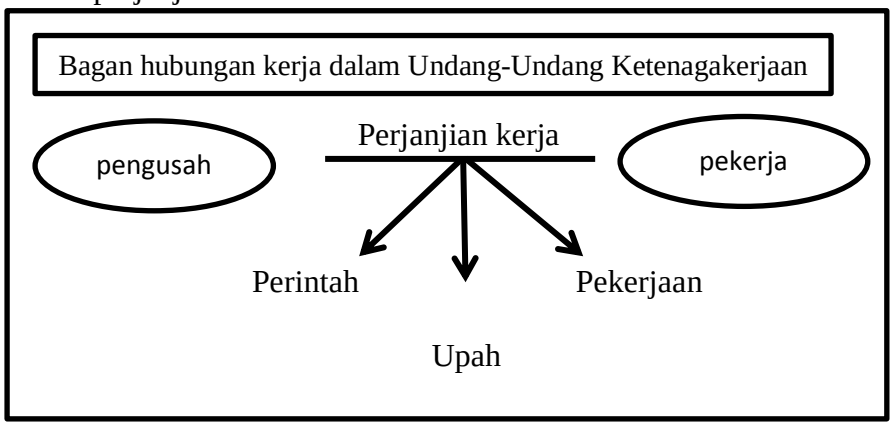
[23] Wiwohono Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2008

[24] Tim Pengkajian Hukum : Basani Situmorang, S.H., M.H., *Laporan Pengkajian Hukum tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian SumberSumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf.

## B. Tinjauan tentang hubungan kerja

### a. Perjanjian kerja

Pasal 50 Undang-Undang NO.13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan dan pekerja/buruh. Ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.




Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, tetapi hubungan kerja kemudian oleh Undang-Undang ini hanya antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha atau buruh berawal dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan

perjanjian kerja, yang menurut Siti Hajati Hoesin mempunyai unsur pekerjaan, dibawah perintah, upah, dan waktu.[25]

Pasal 52 menetapkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1) Kesepakatan kedua belah pihak;
2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum[26]
3) Adanya perkejaan yang dijanjikan;
4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 merupakan tiruan pasal 1320 KUHPerdata yang menetapkan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3) Suatu hal tertentu;
4) Suatu sebab yang halal.[27]

**b. Kesepakatan**

Penjelasan pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang kesepakatan cukup jelas. Dalam perjanjian kerja, kesepakatan bisa terjadi jika kedua belah pihak setuju satu sama

[25] Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan,* Sinar Grafika, Jakarta, 2019.
[26] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peratuanterkait lainya,* Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.51
[27] *Ibid,* hlm.53

lain. Pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertenu yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja, dan pekerja setuju untuk menerima pekerjaan tersebut dengan upah yang telah disepakati.[28]

## C. Tinjauan umum tentang pengupahan

### a. Pengertian upah

Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tujangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[29]

### b. Jenis upah

Secara yuridis, sebenarnya tidak ada pengertian yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat digolongkan menurut :

1) Komponen

   a. Upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap.

---

[28] *Ibid.*

[29] Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm.19

b. Upah pokok dan tunjangan tetap.

c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.[30]

2) Status perjanjian kerja

a. Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oeh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau biasa disebut gaji.

b. Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap atau biasa disebut “upah” saja.[31]

c. Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja buruh secara perhitungan harian atau tingkat kehadiran.

[30] *Ibid* hlm.20
[31] *Ibid*

d. Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.[32]

3) Cara pembayaran

Cara pembayaran upah secara yuridis wajib diatur alam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau pejanjian kerjasama. Dari pengaturan tersebut diketahui bagaimana cara pembayaran upah dilakukan. Berdasarkan praktik di lapangan, cara pembayaran terbagi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

a) Menurut waktu pembayaran terbagi :

1. Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan.
2. Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap minggu.

b) Menurut tempat pembayaran, terbagi :

1. Diterima langsung di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.

[32] *Ibid* hlm.21

2. Diterima langsung di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.
3. Melalui bank

4) Jangkauan wilayah berlaku
   a) Upah minimum provinsi yang berlaku untuk seluruh wilayah Kabupaten atau Kota di satu Provinsi.
   b) Upah minimum Kabupaten/Kota yang berlaku didaerah Kabupaten/Kota.[33]

Salah satu contoh perjanjian kontrak kerja di warnet Resurection Pemalang adalah kedua belah pihak sepakat untuk membuat perjanjian kerja dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

Pasal 1

Pihak pertama dengan ini meyatakan menerima pihak kedua sebagai operator warnet Resurection Net yang terletak di Jl. Kh. Samanhudi No. 5 Kebondalem Pemalang, dan pihak kedua ini menyatakan bersedia menjadi operator warnet.

Pasal 2

Masa kontrak kerja adalah 6 (enam) bulan dihitung sejak tanggal masuk diterima bekerja, yakni sejak tanggal 1 Januari 2019. Upah diberikan secara bulanan, besarnya upah Rp. 2.050.000,- ( dua juta

[33]*Ibid*

lima puluh ribu rupiah ) dengan waktu kerja 8 jam atau 56 jam dalam seminggu, dan pihak kedua bersedia bekerja lembur apabila diminta oleh pihak pertama.

Pasal 3

Apabila pihak pertama atau pihak kedua mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan berakhir, kecuali apabila putusnya hubungan kerja karena alasan memaksa seperti kesalahan atau pelanggaran berat pekerja.

Pasal 4

Pihak pertama dan kedua bersedia mentaati perjanjian kerja ini, dan pihak kedua akan patuh terhadap tata tertib warnet Resurection.

Pasal 5

Hal-hal yag belum diatur dalam perjanjian kerja ini, akan diatur dalam bentuk tata tertib warnet.

Pasal 6

Segala perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak dapat diselesaikan, para pihak dapat menyelesaikan melalui jalur hukum sesuai peraturan yang berlaku.

Pasal 7

Kedisiplinan dan ketertiban yang telah diatur dalam peraturan warnet wajib ditaati, apabila ada pelanggaran akan diberikan surat peringatan. Apabila pihak kedua telah mendapat surat peringatan sebanyak tiga kali, maka pihak pertama berhak melakukan pemutusan hubungan kerja

**5) Asas pengupahan**

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan terinci sebagai berikut :

a) Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur [pasal 78 ayat (2) dan pasal 85 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].

b) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].

c) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi [pasal 88 ayat (4) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan]

d) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum [pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].

e) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan [pasal 90 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].

f) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku [pasal 91 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].

g) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undnagan yang berlaku [pasal 91 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].[34]

h) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan [pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].

[34] *Ibid.*24

i) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentasi tertentu dari upah pekerja [pasal 95 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan].

j) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh [pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang pengupahan.

**6) Kebijakan pengupahan**

Dalam ketentuan pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa :

a) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakn pegupahan yang melindungi pekerja/buruh.[35]

Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.

[35] *Ibid.*25

1. Upah minimum

   Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.[36]

2. Upah kerja lembur

   Upah kerja lembur merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkannya keada pekerja/buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati.

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

   Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk karena berhalangan akibat sakit atau haid sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya[37]

   Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena pekerja melaksanakan kegiatan lain diluar pekerjaannya.

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja

---

[36] *Ibid.*28
[37] *Ibid*

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena pekerja melaksanakan hak waktu istirahat kerja.

6. Bentuk dan cara pembayaran upah

   Secara yuridis bentuk upah adalah berupa uang dengan proporsi minimal 75% upah dari keseluruhan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangka cara pembayaran upah dilakukan atas kesepakatan para pihak yang dituang ke dalam perjanjian kerja, waktu dan tempat tertentu.

7. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

   Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh, serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

8. Upah untuk pembayaran pesangon
9. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

   Upah untuk perhitungan pajak penghasilan secara lex specialis diatur dalam pasal 36 Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang pengupahan.

10. Upah untuk perhitungan iuran jaminan social
11. Upah untuk tunjangan hari raya keagamaan.[38]

[38]Ibid

**7) Perhitungan Upah Lembur**

Ketentuan mengenai upah lembur dan cara perhitungannya menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 sebagai berikut :

a) Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk golongan jabatan tertentu adalah pekerja/buruh yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan.

b) Pedoman perhitungan upah lembur :

1. Perhitungan upah lembur diadasarkan pada upah bulanan.
2. Upah sejam adalah $^{1}/_{173}$ kali upah sebulan.
3. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar:

   Secara harian maka perhitungan upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi yang bekerja 6 hari dalam seminggu atau dikalikan 21 bagi yang bekerja 5 hari dalam seminggu.

   Berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir.

Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 bulan, maka upah sebulan dihitung rata selama bekerja, dengan ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum setempat.

4. Upah pokok dan tunjangan tetap untuk dansar perhitungan upah lembur adalah 100%, jadi upah keseluruhan bukan upah pokok.
5. Apabila keseluruhan terdiri atas upah pokok, tuntjangan tetap, tunjangan tidak tetap, sedangkan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap kurang dari 75%, maka untuk dasar perhitungan upah lembur adalah 75% dari jumlah upah keseluruhan.

c) Cara perhitungan upah lembur

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
   a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 150% kali upah sejam.
   b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 200% kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakuka pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam dalam seminggu, perhitungannya adalah :
   a. Untuk 7 jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, dan jam ke-8 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-9 dan ke-10 dibayar 400% kali upah dalam sejam.
   b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 200% kali

upah sejam, jam ke-6 dibayar 300% kali upah sejam, jam ke-7 dan ke-8 dibayar 400% kali upah sejam.

c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-9 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.

d. Apabila terjadi perbedaan perhitungan besarnya upah lembur, maka :

   1) Yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;

   2) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaaan Kabupaten/Kota, dapat meminta penetapan ulang kepaada pengawas ketenagakerjaan Provinsi;

   3) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan Provinsi, dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## D. Tinjauan tentang warung internet ( warnet )

### 1. Pengertian warnet

Dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, kebutuhan akan informasi juga meningkat, dari sekian banyak sumber informasi, yang paling penting untuk kita ikuti perkembangannya adalah informasi dari layanan jasa melalui Internet. Penyedia jasa jaringan internet sudah semakin berkembang dan memudahkan orang untuk bisa menikmati jasa jaringan internet dengan sistem registrasi yang mudah dan biaya yang efisien. Salah satu penyedia jasa layanan internet adalah Warung Internet. Warung internet atau yang biasa disingkat warnet yaitu salah satu bentuk usaha yang dikelola oleh kelompok atau individu yang menyewakan jasa internet kepada khalayak umum. Biasanya pengguna akan dikenakan biaya per jam atau lebih sesuai lama penggunanya.

Warnet banyak dimanfaatkan oleh mahasiswa, pelajar, profesional dan wisatawan asing. Warnet digunakan untuk bermacam-macam tujuan, bagi pelajar, dan mahasiswa warnet banyak digunakan untuk:

a. Mengerjakan tugas atau pekerjaan rumah
b. Melakukan riset
c. Menulis skripsi
d. Bermain permainan daring

Dan bagi masyarakat umum warnet digunakan untuk:

a.Memeriksa kiriman surat elektronik terbaru

b.Melamar pekerjaan

c.Bersosialisasi dan berkomunikasi (chatting)

d.Sarana menikmati hiburan dan lain sebagainya.

Biaya akses internet biasanya dipatok per jam atau pun per paket.

**2. Aplikasi warnet**

Ada beberapa aplikasi warnet yang bertujuan mencatat siapa yang masuk dan berapa lama dia memakai komputer:

a. Manual adalah cara aplikasi yang paling sederhana dan tradisional dimana penjaga warnet mencatat penggunaan internet menggunakan kertas. Salah satu kekurangannya adalah penjaga warnet yang memutuskan apakah konsumen harus membayar lebih atau tidak. Karena beberapa masalah seperti konsumen gagal memakai komputer tapi tagihan bayaran tetap jalan.

b. Aplikasi Berbasis Jaringan adalah aplikasi otomatis dalam jaringan dimana perhitungan dilakukan saat pengguna memasukkan identitas. Aplikasi ini lebih memudahkan penjaga karena terdapat fungsi-fungsi lainnya selain mencatat waktu seperti memberi diskon atau mengendalikan komputer dari jarak jauh.

Masalah dalam warnet Warnet sendiri tidak terlepas dari berbagai masalah seperti:

a. Pornografi. Banyak negara memandang internet adalah salah satu media dimana pornografi dapat diakses oleh pengguna. RRCcontohnya telah 31 mengontrol hal ini dengan ketat dan dianggap efektif. Hal ini dikarenakan medianya yang visual dan kemudahan untuk mengunduh berkas seperti: AV, film yang mengandung fotografi dalam bentuk AVI (terbesar) hingga 3gp untuk kapasitas telepon genggam.
b. Pengunduhan program-program komputer ilegal atau program-program komputer yang sudah di kodenya sudah dipecahkan ulang, atau dikenal juga sebagai Cracker APP/WAREZ. Penyebaran virus dan worm. Virus/worm ini menyebar melalui situs, dokumen yang di unduh dari surat-elektronik, flashdisk, dan lain sebagainya.
c. Perjudian dalam jaringan.
d. HAKI dalam penggunaan perangkat lunak oleh warnet tersebut. Namun beberapa warnet juga sudah menggunakan perangkat lunak sah baik dengan membeli izin proprietary maupun menggunakan perangkat lunak bersumber bebas (Open Source) seperti Linux. SoftwareLinux yang populer diwarnet seperti Ubuntu, IGOS, SimplyMepis, Suse dan lain-lain.

e. Kejahatan melalui jaringan seperti penipuan, scam, penyedia layanan game online seperti Real-Money trans, botting, cheat hingga manipulasi karakter seperti penipuan.[39]

[39]Blogspot *"Pengertian warnet"* http://kingwarnetbatujajar.blogspot.com/2015/03/pengertian-warnet.html. Diakses tanggal 20 Maret 2020 pukul 13.45 WIB.

# BAB III

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Hasil penelitian

### 1. Pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang.

Warung internet atau yang biasa kita sebut warnet adalah usaha yang cukup banyak diminati oleh para pengusaha karna hasilnya yang cukup menggiurkan ditambah lagi di jaman sekarang internet sudah seperti kebutuhan sekunder karna internet memudahkan kita dalam memperoleh informasi dan komunikasi. Namun dibalik semua itu ada hal yang perlu di perhatikan bagi para pelaku usaha khususnya upah lembur untuk para karyawan yang bekerja melebihi jam kerja.

Untuk mengolah perusahaan dengan baik dan optimal, terutama terhadap sumber daya manusia, perusahaan menerapkan manajemen yang dituangkan dalam bentuk struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting untuk menjalankan fungsinya. Adapun struktur organisasi ini sendiri dapat dikatakan sebagai suatu kerangka yang mewujudkan suatu pola tetapi dari hubungan antara kedudukan dan peranan dalam suatu kerjasama. Sebagai contoh yaitu bentuk struktur organisasi yang dimiliki Warnet Core-Net yang memiliki manager, teknisi komputer dan operator. Manager bertugas sebagai Pemimpin jalannya tugas tugas

karyawan yang ada di warnet dan bertugas bertanggung jawab atas jalanya karyawan/operator di warnet tersebut. Operator bertugas melayani user atau konsumen warnet setiap harinya,dengan selalu memperhatikan kebersihan di warnet tersebut dan selalu memperhatikan konsumen nya dengan baik. Teknisi bertugas sebagai orang yang bertanggung jawab atas semua kerusakan komputer dan komponen jaringan yang ada di warnet, dan setiap bulanya bertugas untuk mengecek kelayakan software yang di pakai.

Sebagian warnet di kota pemalang telah memberikan upah yang layak bagi karyawan mereka yang kerja lembur dan sebagian belum bisa memberikan upah lembur sesuai undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berikut adalah data warnet di kota pemalang :

| No. | Nama Warnet | Jumlah | Upah per Shift | Pembagian Jam |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Warnet Shotgun | 4 | Rp 40.000., | Shift 1 = 08.00-16.00<br>Shift 2 = 16.00-08.00 |
| 2. | Warnet Skyland | 9 | Rp 85.000., | Shift 1 = 07.00-15.00<br>Shift 2 = 15-00-21.00<br>Shift 3 = 21.00-06.00 |
| 3. | Bola Net | 3 | Rp 35.000., | Shift 1 = 07.00-15.00<br>Shift 2 = 15-00-21.00<br>Shift 3 = 21.00-06.00 |

a. Warnet *Shotgun*

Shotgun adalah warnet game yang kualitasnya cukup memadahi untuk bermain game online beralamat di Jl. Sindoro Ruko Kantor Pos No.9 Keluarahan Mulyoharjo Kabupaten pemalang. Warnet ini memliki 30 unit computer dengan spesifikasi menengah kebawah serta kecepatan 1Mbps/Unit dan buka selama 24 Jam. Warnet ini menyediakan jajanan dan minuman ringan juga rokok untuk menemani saat bermain game. Warnet shotgun mematok harga 10.000/Jam harga yang sangat murah cukup 10.000 saja sudah dapat menikmati fasilitas warnet terbesut selama 5 Jam. Warnet ini masih ramai di kunjungi oleh para pelanggannya bahkan terkadang masih ada rela yang mengantri di warnet tersebut. Warnet shotgun memiliki 4 karyawan dengan sistem kerja 3 shift dalam sehari.

Menurut narasumber bapak gugah selaku owner tersebut, memang saat dia meperkerjakaan karyawaanya untuk menjadi operator warnet di warnetnya tersebut memang tidak ada perjanjian kerja tertulis. Hanya perjanjian lisan dan penjelasan upah pershit dan apa saja yg harus di lakukan saat menjadi operat warnet di shotgun.

Karyawan warnet shotgun menerima upah perhari dengan hitungan 40.000/ Shift. Kerja lembur jarang terjadi di warnet ini di karenakan jumlah karyawan yang melebihi angka dari jam kerja dalam sehari. Namun apa bila dalam satu hari ada 2 orang karyawan yang ijin/sakit salah satu karyawan yang berngkat kerja harus kerja lembur 2 Shift / Sehari. Dengan upah lembur yang sama ketika bekerja 1 Shift namun mendaptkan bonus uang makan jika bekerja lembur. Dari awal owner warnet tersebut memang tidak menerapkan sistem kerja lembur karena memilik karyawan yang melebihi pembagian waktu jam kerja. Akan tetapi pemilik warnet tersebut tetap memberikan akomodasi / uang makan untuk karyawan yang kerja lembur.

Keterangan :

Jam kerja untuk 1 shift dimulai dari jam 08.00 - 16.00

Jam kerja untuk 2 shift dimulai dari jam 16.00 – 08.00

Dengan upah per 1 shift sebesar Rp. 40.000, jika 2 shift upahnya Rp 80.000 berlaku kelipatannya. Dalam satu bulan operator warnet Shotgun memperoleh upah sebesar Rp 900.000. Jika dihitung dari upah lemburnya maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

Upah kerja sejam = Rp 900.000 x 1/175

= Rp 5.200

Upah kerja lembur jam pertama = 1,5 x Rp 5.200 = Rp 7.800

Upah kerja lembur jam kedua = 2 x Rp 5.200 = Rp10.400

Upah kerja lembur jam ketiga = 2 x Rp 5.200 = Rp10.400

Perhitungan lembur karyawan di hari kerja jumlah yang berlaku adalah 1,5 kali kerja upah sejam di jam pertama, dan 2 kali upah kerja sejam di jam-jam berikutnya. Maka jumlah upah lembur yang harus dibayarkan adalah Rp80.600 sedangkan upah yang dibayarkan hanya Rp60.000 kelipatan dari upah per shift nya.

[40]

b. Warnet *Skyland/ Resurection*

*Resurection* atau *Skyland* adalah warnet terbesar di keresidenan pekalongan bertempat di Jalan Kh. Samanhudi No 5 Kelurahan Kebondalem Kabupaten Pemalang. Warnet tersebut memiliki 100 unit komputer dengan spesifikasi tinggi agar mampu memberikan kenyamanan saat bermain *game online* dan keceptan internet sebesar 3Mbps/Unit. Untuk bisa menikmati fasilitas yang ada, owner pemilik warnet tersebut mematok dengan harga Rp 20.000/5 Jam dan untuk ruangan VIP dipatok degan harga Rp 10.000/Jam. Harga tersebut memang bisa terbilang mahal untuk area kota pemalang namun warnet tersebut tetap ramai di kunjungi karna memiliki spesifikasi komputer yang sangat nyaman untuk bermain game. Warnet ini

[40] Wawancara dengan Gugah Ariaga , Pemilik warnet Shotgun Pemalang, tanggal 12 April 2020 jam 13.50 WIB.

juga menyediakan makanan dan minuman yang bermacam-macam demi memuaskan para pelanggannya.

Menurut narasumber yaitu bapak Rizki selaku pemilik warnet *Skyland* ketika akan merekrut seorang karyawan, memang ada sebuah perjanjian kerja yang harus dibaca terlebih dahulu sebelum masuk/bekerja di warnetnya, untuk memberikan pemahamaan terhadap calon karyawannya apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut, dan apa saja yang tidak boleh dilakukan selama dalam jam kerja. Termasuk hak dan kewajiban upah bulanan dan upah lembur tertera dalam perjanjian tersebut.

Resurection memiliki 9 karyawan/shift dan keadaan ruangan yang luas dan bersih agar pelanggan nyaman berlama-lama di warnet tersebut. Tidak hanya pelanggan yang di manjakan oleh warnet tersebut. Para karyawan di warnet ini juga diberikan upah diatas UMR rata-rata di kota Pemalang bahkan memberikan upah lembur yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Dalam sehari terdapat 3 shift jam kerja yaitu siang, pagi, dan malam Upah karyawan warnet resurrection perharinya terbilang Rp 85.000/shift.

Jadi dalam kurun waktu satu bulan dengan total 24 hari kerja setiap karyawan warnet resurrection mendapatkan gajih pokok sebesar Rp 2.040.000.- Apa bila suatu ketika karyawan sakit /

ijin mendadak salah satu karyawan warnet tersebut harus bisa menyesuaikan jam kerja untuk mengisi kekosongan kehadiran karyawan yang tidak masuk / ijin. Dan owner / pemilik warnet tersebut akan membayar 2 kali lipat saat ada karyawan yang mau menjalankan double shift untuk menggantikan karyawan yang tidak berangkat. Dengan upah 2 kali lipat yaitu senilai Rp 170.000/shift.

Keterangan :

Jam kerja fleksibel untuk shift satu dimulai pukul 06.00 atau pukul 07.00, shift berikutnya menyesuaikan. Putaran shift dimulai adri shift 1 – shift 2 – shift 3. Upah harian pekerja di warnet Skyland adalah Rp 85.000, upah sebulan Rp 2.040.000. Jadi perhitungan upah lemburnya adalah sebagai berikut :

| | |
|---|---|
| Upah kerja sejam | = Rp 2.040.000 x 1/175 |
| | = Rp 11.600 |
| Upah kerja lembur jam pertama | = 1,5 x Rp 11.600 |
| | = Rp 17.400 |
| Upah kerja lembur jam kedua | = 2 x Rp 11.600 |
| | = Rp 23.200 |

Maka jumlah upah lembur yang harus dibayarkan adalah Rp 185.600[41]

[41] Wawancara dengan Rizki, Pemilik warnet Skyland Pemalang, tanggal 15 Juni 2020 jam 15.00 WIB.

c. Bola.Net

Warnet Bola.Net terletak di Jalan Sindoro Kecamatan Mulyoharjo, Pemalang. Bolat.Net adalah warnet game pada umumnya, disamping itu juga warnet ini menyediakan jasa pengetikan, print, dll. Bola. Net buka setiap hari selama 24 jam. Jumlah pekerja di Bola. Net terdiri dari 3 orang yaitu Nunung sebagai (Operator Pagi), Septi sebagai (Operator Sore) dan Lukman sebagai (Operator Malam). Di warnet tersebut di berlakukan jam kerja 3 shift. Upah yang diterima dalam satu shift adalah Rp 35.000 dan di warnet ini karyawannya sangat disiplin sehingga tidak ada kerja lembur atau Double Shift seperti warnet yg lain. Ketika salah satu operator di bisa berangkat kerja, pemilik bola.net sendiri yg menjadi operator tersebut.

Menurut narasumber Oh Feri selaku owner atau pemilik warnet Bola Net tersebut, memang saat dia meperkerjakaan karyawaanya untuk menjadi operator warnet memang tidak ada perjanjian kerja tertulis. Hanya perjanjian lisan dan penjelasan upah pershit dan apa saja yg harus di lakukan saat menjadi operat warnet di shotgun.[42]

[42] Wawancara dengan Oh Feri, Pemilik warnet Bola Net Pemalang, tanggal 9 Maret 2020 jam 12.00 WIB.

**2. Hambatan dari pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang.**

Dalam pelaksanaan pemberian hak upah lembur terhadap tenaga kerja tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan pemberian hak upah lembur terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini ada banyak aspek yang akan menghambat pelaksanaan pemberian hak upah lembur terhadap tenaga kerja, antara lain prosedur pelaksaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan pemberian hak upah lembur.

Dari semua warnet yang telah di survey, beberapa hal yang paling menonjol adalah tentang perjanjian kerja antara pemilik dan pekerja, kurangnya pemahaman tentang ketentuan upah lembur, dan banyaknya setoran yang masuk ke warnet yang ada di kota Pemalang. Ada sebagian warnet yang memberikan upah lembur sesuai seperti yang telah ditentukan dalam Undang-Undang karena warnet tersebut memiliki pemasukan tinggi. Dan ada juga warnet yang tidak menerapkan sesuai Undang-Undang namun pemilik masih memberi akomodasi uang makan bagi pekerja atau operator warnet yang lembur.

a. Perjanjian kerja

Salah satu faktor penghambat pelaksanaan upah lembur operator warnet di kota Pemalang adalah perjanjian kerja antara pemilik dan

pekerja warnet. Warnet yang mempunyai perjanjian kerja tertulis adalah warnet Resurection.

b. Kurangnya pemahaman

Faktor penghambat lain yaitu kurangnya pemahaman akan ketentuan atau standar upah lembur sebagaimana yang telah ditentukan dalam ketentuan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

c. Pemasukan warnet

Minimnya pemasukan warnet berpengaruh pada upah para pekerjanya.

## B. Pembahasan

### 1. Pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang

Waktu kerja yang ditetapkan oleh peraturan ketenagakerjaan adalah 40 jam seminggu, 7 atau 8 jam perhari, tergantung dari jumlah hari kerja mingguan. Yang efektifnya hanya 6 hari kerja dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam perhari. Dan untuk yang bekerja hanya 5 hari dalam satu minggu jam kerjanya adalah 8 jam perhari. Aturan yang berhubungan dengan jenis-jenis pekerjaan yang tidak terikat pada jam kerja diatur dalam Keputusan Menteri. Pekerja hanya dapat diminta untuk bekerja melebihi jam kerjanaya setelah adanya kesepakatan tertulis. Pengusaha dapat membuat daftar pekerja/buruh yang bersedia

untuk melakukan jam kerja lembur yang telah di tandatangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh.

Terhadap pekerja/buruh yang bersedia melakukan kerja lembur, pengusaha harus memastikan jam lemburnya tidak lebih dari 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Lembur yang dilaksanakan pada hari istirahat mingguan atau libur nasional tidak termasuk dalam hal ini. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan menteri mengatur tentang beberapa sektor atau jenis pekerjaan yang tidak termasuk ke dalam aturan pembatasan jam lembur.

Pengusaha diwajibkan untuk membayar minimal 150% dari upah normal perjam untuk setiap jam lembur pertama dan 200% untuk jam lembur berikutnya. Upah perjam bisa didapatkan dengan rumus 1/173 dikalikan dengan upah bulanan. Jika jam lembur lebih dari 3 jam, pengusaha juga wajib memberikan atau menyediakan makanan dan minuman yang sekurang-kurangnya mengandung 1400 kalori untuk pekerja/buruh. Untuk makanan yang dimaksud tidak dapat digantikan dengan uang. Upah lembur tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi, dengan anggapan bahwa upah yang mereka terima sudah lebih tinggi. Pekerja/buruh diberikan waktu istirahat cukup setelah melakukan lembur.

Untuk pengaturan shift kerja, setiap perusahaan memiliki ketentuan yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhan masing-

masing. Seperti apapun pengaturannya, hal utama yang harus diutamakan dan dipertimbangkan adalah kesehatan karyawan dan juga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pibadi meereka. Khususnya bagi perusahaan yang menerapkan shift malam seharusnya lebih ekstra dalam memperhatikan kesehatan para karyawannya. Karena bekerja pada malam hari memiliki resiko masalah kesehatan yang lebih tinggi disbanding jam kerja biasa.

Perusahaan yang beroperasi selama 24 jam per hari biasanya memberlakukan jadwal untuk setiap shift berurutan yaitu:

07.00 – 15.00 WIB

15.00 – 23.00 WIB

23.00 – 07.00 WIB

Jika diambil dua sampel dari hasil penelitian diatas, maka ada dua jenis pembagian shift kerja pada warnet Pemalang. Yaitu warnet Shotgun dengan menerapkan double shift pada malam hari dan warnet Skyland yang menerapkan pembagian jam kerja dengan tiga shift. Warnet Shotgun menerapkan shift panjang, biasanya lama setiap shift adalah delapan jam kerja, tetapi warnet ini mengimplementasikan waktu jam kerja yg lebih panjang dengan sistem double shift artinya karyawan bekerja selama 16 jam tanpa akomodasi makan dan upah yang dibayarkan hanya dua kali lipat dari upah per shiftnya dimana upah satu shift di warnet Shotgun

adalah Rp 30.000, jika karyawan melakukan kerja double shift, upah yang dibayarkan Rp 60.000 dan yang seharusnya dibayarkan jika dilihat dari ketentuan perundang-undangan adalah Rp80.600, hasil upah ini dari perhitungan upah kerja sejam (upah sebulan x 1/173)

= Rp 900.000 x 1/173

= Rp 5.200

Upah kerja lembur jam pertama = 1,5 x Rp 5.200 = Rp 7.800

Upah kerja lembur jam kedua = 2 x Rp 5.200 = Rp10.400

Upah kerja lembur jam ketiga = 2 x Rp 5.200 = Rp10.400 Jadi jika bekerja lebih dari 8 jam termasuk ke dalam upah lembur maka hasilnya adalah Rp 80.600

Yang kedua adalah sampel dari warnet Skyland dimana warnet ini menerapkan sistem kerja tiga shift dengan pembagian ke dalam tiga grup dan masing-masing grup terdapat tiga orang karyawan yang bekerja. Pembagian jam kerja seperti ini kiranya lebih efisien dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

**2. Hambatan dari pelaksanaan hak upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang**

**a. Perjanjian kerja**

Dalam Undang-Undang No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja merupakan

suatu sarana untuk ternjadinya hubugan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu huubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua pihak. Secara hukum, perusahaan tidak boleh mempekerjakan karyawan tanpa perjanjian kerja. Karenanya harus memastikan legalitas hubungan kerja di perusahaan Anda melalui ikatan perjanjian kerja. Ada empat hal penting yang perlu di perhatikan dalam membuat perjanjian kerja: [43]

**1)** Syarat Perjanjian Kerja

Ini hal terpenting karena terkait dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja menurut hukum. Sesuai pasal 52 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:

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

Artinya, pengusaha dan pekerja sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan mengingkatkan diri mereka. Kedua pihak haruslah cakap membuat perjanjian, waras (tidak ada gangguan jiwa), dan cukup umur atau minimal 18 tahun. Perjanjian kerja

[43] Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan praktik di Indonesia*, Prenadamedia, Jakarta, 2019, hlm.69.

juga harus memiliki obyek, yakni pekerjaan yang diperjanjikan, yang memenuhi ketentuan sebagai pekerjaan yang halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika bertentangan atau tidak memenuhi syarat (a) dan (b), maka perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan melanggar syarat (c) dan (d) maka perjanjian batal demi hukum.

**2)** Isi Perjanjian Kerja

Sebuah perjanjian kerja mengandung tiga unsur, yakni syarat-syarat pekerjaan, hak pekerja dan pengusaha, serta kewajiban pekerja dan pengusaha. Pasal 54 UU Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
c) Jabatan atau jenis pekerjaan
d) Tempat pekerjaan
e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Ketentuan (e) dan (f) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya, besarnya upah wajib mengikuti aturan upah minimum (UMP/UMK/UMR) dan disesuaikan dengan struktur dan skala upah perusahaan.

**3)** Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja perlu dipastikan sebelum dibuat, apakah untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Pasal 56-60 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan aturan mengenai keduanya.

**a)** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu, dan hanya untuk jenis pekerjaan yang akan selesai pada waktu tertentu. Jenis pekerjaan PKWT meliputi:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.

4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika tidak dibuat secara tertulis, statusnya berubah dan dinyatakan sebagai PKWTT. PKWT dibuat maksimal untuk jangka 2 tahun, dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 tahun. PKWT juga dapat diperbarui satu kali paling lama untuk 2 tahun. Tidak ada masa percobaan dalam PKWT.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Jika PKWT dibuat untuk karyawan kontrak, PKWTT diperuntukkan bagi karyawan tetap dan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus-menerus. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Jika perjanjiannya tak tertulis, perusahaan wajib membuat surat pengangkatan pekerja yang minimal berisi: nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan; dan besarnya upah. Dalam PKWTT, diperbolehkan masa percobaan paling lama 3 bulan, namun perusahaan dilarang membayar gaji masa percobaan di bawah upah minimum.

c) Berakhirnya perjanjian kerja

Berakhirnya perjanjian kerja tidak bisa disamakan dengan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja terjadi karena suatu hal yang senagaja dilakukan, tetapi berakhirnya perjanjian kerja ini bisa terjadi karena suatu hal yang tidak dapat terduga dan dikehendaki. Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menentukan bahwa perjanjian kerja akan berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

   Dalam PKWT, jika salah satu pihak mengakhiri perjanjian sebelum habis jangka waktu perjanjian, dan bukan karena sebab di atas, maka ia wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya senilai upah pekerja sampai masa perjanjian yang tersisa.

Selanjutnya pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
2. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
3. Dalam hal pengusaha, perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan kepada buruh/pekerja.
4. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia. Ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[44]

b. **Minim pemahaman**

Kurangnya pemahaman dari pemilik maupun karyawan akan ketentuan hukum yang berlaku dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai jadwal jam kerja shift dan upah lembur. Beberapa pemilik warnet membuka usaha warnet dengan bermodal

[44] *Ibid.*

tempat, unit, dan keuntungan yang didapat tanpa mempertimbangkan para karyawan yang jaga pada shift malam atau *double shift*.

d. **Pemasukan harian warnet**

Banyaknya setoran atau pemasukan harian yang masuk menjadi salah satu faktor upah harian operator warnet yang beragam. Semakin rame dan besar warnet, maka jumlah pekerja, pembagian shift kerja, dan upah yang didapatkan akan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

# BAB IV

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada prinsipya kerja lembur (*overtime*) merupakan salah satu kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan terhaadap karyawan untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai eksekutor yang mengimplementasikan kebijakan tersebut. Tetapi dalam pelaksanaannya, beberapa warung internet belum mengikuti ketentuan dalam hal waktu dan upah lembur seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pemberian hak upah lembur di warnet Pemalang rata-rata belum sesuai dengan apa yang ditentukan dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti dalam hal perlindungan upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu. Sistem kerjanya menggunakan sistem kerja shift dimana shift sore digabung dengan shift malam dengan kata lain melebihi jam efektif kerja lembur dengan upah yang minim dan tidak ada tambahan akomodasi uang makan.

2. Faktor yang membedakan upah dan jam kerja di warnet Pemalang adalah dari kebijakan perusahaan atau pemilik warnet itu sendiri. Biasanya warnet yang cukup besar mempunyai perjanjian kontrak tertulis dan dalam perjanjian kontrak tersebut isinya telah sesuai dalam hal waktu ataupun upah yang diperoleh dengan apa yang ada ditetapkan dalam ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian dari kebijakaan pemilik warnet itu sendiri ditambah dengan omset pendapatan harian dari warnet tersebut. Disamping itu, pemilik maupun karyawan warnet belum paham betul hak upah lembur dan bagaimana sistem upah lembur yang seharusnya di terapkan pada setiap pekerja yang kerjaanya melebihi batas maksimal dari jam kerja yang telah di tentukan Negara.

B. Saran

1. Sebaiknya untuk Pemerintah dapat memberikan perhatian lebih terhadap para pekerja *freelance* atau serabutan seperti halnya operator warnet agar mereka dapat memperoleh upah yang layak ketika mereka menjalankan tugas mereka diatas ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan. Dan setiap pekerja yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja 8 jam/hari per-shift atau melebihi jumlah jam kerja akumulatif 40 jam per minggu, harus sepengetahuan dan dengan surat perintah (tertulis) dari pimpinan perusahaan yang diperhitugkan sebagai waktu kerja lembur.

2. Untuk perusahaan sebaiknya lebih memprioritaskan kesehatan para karyawan dan jika melakukan *double shift* maka harus ada akomodasi makan malam dan tidak dapat ditukar dengan uang.

# DAFTAR PUSTAKA

## Literatur buku


Aly, Bustoro, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia* No.13 Tahun 2003 Kumpulan Lengkap Peraturan Ketenagakerjaan, Jakarta : Ilmu, 2018.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006.

Farianto,Willy, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan, Jakarta :* Sinar Grafika, 2019.

H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* , Jakarta, Restu Agung , 2009.

Khakim,Abdul, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Citra Aditya Bakti, 2016.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2005.

Rahmawati Kusuma, Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan praktik di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia, 2019.

Rifqi Noval, Sayid Mohamad, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Refika Aditama, ,2017.

Rusli,Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainya,* Bogor : Ghalia Indonesia, 2011.

Soedjono,Wiwohono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2008

Sunggono,Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta , 2016.

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.


## Perundang-Undangan


Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

**Jurnal**

Alif Setiawan, *"Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Lembur di PT.Bintang Indokarya Gemilang Brebes ditinjau dari Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"*, Skripsi Sarjana Hukum, Perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal, 2019.

**Website**

Wikipedia, *''Tenaga Kerja''*, https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja. diakses bulan April 2020 jam 22.32 WIB.

Blogspot *"Pengertian warnet"* http://kingwarnetbatujajar.blogspot.com/2015/03/pengertian-warnet.html. Diakses tanggal 20 Maret 2020 pukul 13.45 WIB.

Tristya Jayanti, "Pelaksanaan Pembayaran Upah Lembur tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung", Skripsi Sarjana Hukum Universitas Bandar Lampung. http://digilib.unila.ac.id/23119/12/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf. Diakses tanggal 19 Juni 2020 jam 03.45 WIB.

Tim Pengkajian Hukum : Basani Situmorang, S.H., M.H., LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian SumberSumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf.

I Nyoman Mudana, Hukum Ketenagakerjaan, Skripsi Sarjana Hukum UNUD, 2016