

# KEABSAHAN KESEPAKATAN WAKTU KERJA LEMBUR ANTARA PT NUSA RAYA CIPTA DENGAN PEKERJANYA

**Kurniawan Wahyudi**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[kurniawan.wahyudi03@gmail.com](mailto:kurniawan.wahyudi03@gmail.com)

**Arinto Nugroho, S.Pd, S.H, M.H**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

## Abstrak

PT Nusa Raya Cipta adalah perusahaan pekerjaan konstruksi yang menangani pembangunan gedung ketinggian lebih dari 2 lantai dan gudang pabrik. Pada perusahaan pekerjaan konstruksi ada target pengerjaan yang harus terpenuhi, apabila tidak tercapai maka para pekerja/buruh dari PT Nusa Raya Cipta akan melakukan pekerjaan lembur guna tercapainya target tersebut. Kerja lembur yang dilakukan ini harus berdasarkan kesepakatan dari pekerja/buruh. Pelaksanaan kerja lembur PT Nusa Raya Cipta dimulai pada pukul 18.00 dan berakhir pada pukul 02.00. Ketentuan kerja lembur diatur pada pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dan pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang isinya mengenai waktu kerja lembur paling banyak. Pada dasarnya pelaksanaan kerja lembur tidak dilarang oleh peraturan, tetapi ada batasan pelaksanaan kerja lembur yang harus ditaati. Pelaksanaan kerja lembur PT Nusa Raya Cipta ini dilakukan secara terus menerus, hal ini menyebabkan pekerja/buruh kurang mendapat waktu untuk istirahat dan berkumpul dengan keluarga. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memahami apakah kesepakatan waktu kerja lembur PT Nusa Raya Cipta dengan pekerjanya yang melebihi ketentuan sah menurut hukum, serta mengetahui dan memahami upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh PT Nusa Raya Cipta dalam hal keberatan atas waktu kerja lembur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan historis (*historical approach*). Jenis bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan teknik studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian dan pembahasan yaitu kesepakatan waktu kerja lembur PT Nusa Raya Cipta tidak sah karena pada perjanjian tersebut belum memenuhi semua syarat sahnya perjanjian pada pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP), upaya yang dapat dilakukan pekerja yaitu upaya hukum represif berupa biparti dan tripartit.

**Kata Kunci** : Kesepakatan, Waktu Kerja Lembur, Upaya Hukum.

## Abstract

PT Nusa Raya Cipta is a construction company that handles the construction of more than 2 floors and factory warehouses. That company, there is a work target that must be fulfilled, if it is not achieved, the workers / laborers from PT Nusa Raya Cipta will do overtime work to achieve the target. This overtime must be based on the agreement of the workers / laborers. The implementation of PT Nusa Raya Cipta's overtime starts at 6:00 p.m. and ends at 2:00 a.m. Provisions for overtime work are regulated in article 78 of Act Number 13 year 2003 concerning Manpower (Law No. 13 year 2003) and article 3 verse (1) of the Minister of Manpower Decree and Transmigration Number KEP.102 / MEN / VI / 2004 concerning Overtime and Overtime Wages which contain the maximum overtime work. Basically, the implementation of overtime is not prohibited by regulations, but there are limits to the implementation of overtime that must be obeyed. The implementation of PT Nusa Raya Cipta's overtime work is carried out continuously, this causes workers to get less time to rest and gather with their families. The purposes of this study are to know and understand whether PT Nusa Raya Cipta's overtime work agreement with its workers is contrary to legal requirements, and knows and understands the legal efforts that PT Nusa Raya Cipta workers can do in case of objections to overtime. The type of research used in this study is normative legal research with a statute and historical approaches. The type of legal material used consists of primary, secondary and tertiary legal materials. Legal material collection techniques uses library research technique. The analysis technique used in this study uses prescriptive method. The results of the research

and discussion, namely the agreement of PT Nusa Raya Cipta's overtime because the agreement has not fulfilled all the legal requirements of the agreement in Article 1320 of the Civil Code (KUHP), efforts should be made of workers that attempts repressive laws such as biparti and tripartite.

**Keywords:** Agreement, Overtime, Legal Effort.

## PENDAHULUAN

Bekerja merupakan keharusan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pekerjaan yang dilakukan beragam contohnya menjadi pedagang, petani, pegawai di instansi pemerintahan, dan menjadi pekerja di perusahaan swasta. Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, hal tersebut tertuang dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi : "tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Jaman feodal dahulu istilah pekerja/buruh hanya digunakan untuk orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, dan lain sebagainya. Seiring dengan perkembangan jaman, istilah pekerja/buruh juga ikut berkembang, hal ini terjadi salah satunya karena semakin banyak jenis pekerjaan yang ada. Pada jaman sekarang pengertian pekerja/buruh adalah bekerja pada orang lain atau badan bila majikan itu merupakan badan hukum, bukan pekerjaan yang sukarela dan adanya imbalan berupa upah yang diberikan oleh pihak majikan. Pengertian pekerja/buruh dapat dilihat pada pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) yang berbunyi; "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Pekerja/buruh merupakan unsur penting dalam produktivitas perusahaan. Tanpa adanya pekerja/buruh, faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal. Apabila pekerja atau buruh terlalu letih karena kurangnya waktu istirahat yang cukup atau waktu kerja yang berlebihan maka produktivitas akan menurun sehingga dapat mempengaruhi jalannya usaha. Pengaturan mengenai waktu kerja ini dapat dilihat pada pasal 77 UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pekerja/buruh yang melebihi dari waktu kerja yang telah ditentukan akan dihitung sebagai kerja lembur. Pada pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai batasan dari waktu kerja lembur, yang berbunyi:

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

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengaturan mengenai waktu lembur pekerja/buruh juga diatur pada pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yang berbunyi : (1) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Sebelum melaksanakan kerja lembur terlebih dahulu dibuat persetujuan, Suatu kesepakatan dianggap sah jika memenuhi syarat sahnya kesepakatan. Pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata selanjutnya disebut (KUHP) mengatur tentang syarat sahnya kesepakatan ada 4 hal, yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Perusahaan pekerjaan konstruksi sistem kerja berdasarkan pesanan maksudnya perusahaan pekerjaan konstruksi akan bekerja apabila ada pihak pemesan. Pihak pemesan dengan perusahaan konstruksi akan membuat kesepakatan yang berkaitan dengan biaya dan jangka waktu pengerjaan. Mengantisipasi terjadi kerugian, kesepakatan menggunakan sistem denda atau *penalty* jika ada pihak yang melanggar.

PT Nusa Raya Cipta alah satu perusahaan pekerjaan konstruksi. Pada saat ini PT Nusa Raya Cipta sedang melakukan pembangunan gedung kantor berlantai 5 yang berlokasi di Jl. Tamba Sawah No. 32, Sidoarjo dalam prosesnya mengalami hambatan dan melaksanakan kerja lembur secara terus menerus. Faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal adalah faktor cuaca yang tidak mendukung, faktor sumber daya manusia, faktor materia, sehingga mengharuskan pekerja/buruh bekerja lembur untuk mencapai target sesuai yang diperjanjikan diawal.Pekerja/buruh yang bekerja pada pembangunan tersebut hanya ada satu tim dan tidak ada tim pengganti sehingga pekerja/buruh terus melakukan kerja dihari berikutnya setelah kerja lembur. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, waktu kerja lembur pekerja/buruh pekerjaan konstruksi PT Nusa Raya Cipta dalam 6 (enam) hari kerja seminggu mencapai 44 jam sehingga rata-rata jam kerja lembur per hari 7.3 jam. Program lembur yang diberlakukan PT Nusa Raya Cipta adalah setiap hari kecuali hari Sabtu dan di hari Minggu pekerja/buruh tetap masuk seperti hari kerja sebelumnya yakni pukul 08.00 - 16.00 WIB. Kerja

lembur yang dilakukan pekerja/buruh dengan cara membuat pengajuan waktu kerja lembur menggunakan formulir pengajuan waktu kerja lembur yang berisikan nama buruh/pekerja yang akan melakukan waktu kerja lembur. Formulir pengajuan waktu kerja lembur tersebut sebagai tanda sepakatnya buruh/pekerja untuk melakukan kerja lembur. Formulir tersebut akan diberikan kepada pihak pengawas konstruksi untuk dicatat sebagai kerja lembur yang nantinya akan diberi upah kerja lembur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah kesepakatan waktu kerja lembur antara PT Nusa Raya Cipta dengan pekerjanya yang mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak namun melebihi batas maksimal 3 jam sah menurut hukum dan Dalam hal pekerja/buruh PT Nusa Raya Cipta keberatan atas waktu kerja lembur upaya apa yang dapat dilakukan. Rencana pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan asas-asas yang berkaitan dengan permasalahan, kemudian dikaji menggunakan bahan hukum yang relevan untuk mendapatkan hasil dari rumusan masalah.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sahnyanya kesepakatan antara PT Nusa Raya Cipta dengan pekerjanya mengenai waktu kerja lembur yang mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak namun melebihi batas maksimal 3 jam menurut hukum dan mengetahui upaya yang dapat dilakukan perihal pekerja/buruh PT Nusa Raya Cipta keberatan atas waktu kerja lembur.

Kajian Teoritik dalam penulisan ini yaitu tinjauan umum tenaga kerja dan pekerja, tinjauan umum pengusaha, tinjauan umum waktu kerja, perselisihan hubungan industrial, tinjauan umum perusahaan jasa konstruksi, tinjauan yuridis perjanjian, perlindungan hukum, pertentangan norma dan penyelesaiannya.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Peter Mahmud, 2011:35). Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma atau kaidah dari peraturan perundang-undangan (Zainudin Ali, 2009:30). Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan Pendekatan historis (*historical approach*).

Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri dari: Bahan Hukum Primer (*Primary Sources*) merupakan bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan waktu kerja lembur pekerja/buruh, Bahan hukum sekunder (*Secondary Sources*) memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer berupa buku-buku literatur, makalah-makalah hukum dan *website*, yang pada umumnya merupakan bahan pustaka di bidang hukum ketenagakerjaan terkait pengaturan waktu kerja lembur

pekerja/buruh, dan Bahan hukum tersier sebagai petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan cara menemukan aturan-aturan yang berkaitan dengan waktu kerja dan waktu kerja lembur dan memahami teori-teori hukum ketenagakerjaan. Kemudian aturan-aturan tersebut disusun secara sistematis, diklasifikasikan menurut sumber dan hierarkinya. Pemilihan teori-teori yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan untuk dikaitkan dengan permasalahan (Mukti Fajar, 2009:160).

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini yaitu melakukan seleksi bahan hukum yang ada, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis, tentu saja hal tersebut dilakukan secara logis, dalam artian ada hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian (Mukti Fajar, 2009:160).

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode preskriptif, Penelitian menggunakan metode preskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan masalah sesuai dengan keadaan/fakta yang ada (Salim dan Erlies, 2013:9). Penggunaan metode preskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Argumentasi dilakukan oleh peneliti untuk memberikan penilaian mengenai suatu permasalahan yang terkait dengan keabsahan kesepakatan waktu kerja lembur pekerja/buruh terkait waktu kerja lembur yang lebih batas.

Kajian Teoritik dalam penulisan ini yaitu tinjauan umum tenaga kerja dan pekerja, tinjauan umum pengusaha, tinjauan umum waktu kerja, perselisihan hubungan industrial, tinjauan umum perusahaan jasa konstruksi, tinjauan yuridis perjanjian, perlindungan hukum, pertentangan norma dan penyelesaiannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pekerjaan lembur yang dilakukan oleh PT Nusa Raya Cipta dilakukan pada pukul 08.00 - 16.00 WIB atau selama 8 jam dan dilakukan secara terus menerus. Dalam seminggu pelaksanaan jam kerja lembur mencapai 44 jam dan jika dirata-rata dalam sehari pekerja/buruh melakukan kerja lembur selama 7.3 jam. Pengerjaan konstruksi tersebut dilakukan oleh 1 tim dan tidak ada tim pengganti, dengan kata lain tidak ada pergantian pekerja/buruh dalam pengerjaan. Pelaksanaan kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja/buruh merupakan hal yang normal, namun hal ini tidak boleh dilakukan secara berlebihan karena dapat mengganggu kesehatan pekerja baik itu secara fisik mau pikiran.

Perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta lahir setelah adanya perjanjian kerja utama antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Pada perjanjian kerja utama pekerja/buruh telah sepakat apabila akan melaksanakan kerja lembur dikemudian hari jika diperlukan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwasanya dalam pembuatan perjanjian kerja lembur tersebut tidak memerlukan persetujuan pekerja/buruh

untuk kerja lembur melainkan berdasarkan perjanjian utama antara pekerja/buruh dengan perusahaan, sehingga mau tidak mau pekerja yang namanya tercantum pada form ijin lembur kontraktor tersebut harus bekerja lembur.

Pembuatan perjanjian kerja lembur dapat dibuat secara bebas, sesuai asas kebebasan berkontrak yang mengatakan bahwa setiap orang bebas untuk membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan peraturan yang ada. Pembuatan perjanjian ini merupakan hal yang penting dalam proses ketenagakerjaan, baik ketika melakukan perekrutan pekerja/buruh pada suatu perusahaan ataupun dalam melakukan perjanjian kerja. Pembuatan perjanjian tidak selalu dengan tertulis dapat juga dilakukan secara lisan, hal ini berdasarkan asas konsensual. Asas ini menjelaskan bahwa perjanjian itu terjadi saat tercapainya kesepakatan antar para pihak, sejak saat itu perjanjian mengikat dan mempunyai akibat hukum.

Mengikatnya perjanjian yang dibuat para pihak bagaikan undang-undang, hal ini seperti yang dijelaskan asas *Pacta Sun Servanda*. Pengaturan mengenai asas ini dapat dilihat pada pasal 1338 KUHPer. Berdasarkan pengaturan pasal 1338 KUHPer bahwa semua persetujuan mengikat bagaikan undang-undang untuk para pihak. Hal ini tidak dapat diubah atau dibatalkan kecuali atas kesepakatan para pihak. Asas itikad baik, merupakan asas yang harus diterapkan pada setiap pembuatan kesepakatan. Dalam pelaksanaan kerja lembur PT Nusa Raya Cipta ketika akan melaksanakan kerja lembur adanya waktu istirahat yang diberikan untuk pekerja/buruh. Hal ini dilakukan untuk mengembalikan tenaga pekerja/buruh yang seharian telah bekerja.

Dalam pembuatan kesepakatan berpedoman pada syarat sahnya perjanjian pada pasal 1320 KUHPer, sebagai berikut:

"untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal."

Pada Pasal 1321 KUHPer disebutkan bahwa tiada sepakat yang sah apabila itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan. Pada perjanjian lembur PT Nusa Raya Cipta, telah memenuhi syarat sepakat. Berdasarkan hasil kunjungan peneliti di lapangan, proses kesepakatan waktu kerja lembur PT Nusa Raya Cipta ini berdasarkan perjanjian kerja utama yang mengatakan pekerja/buruh harus siap dipekerjakan lembur. Dalam perjanjian kerja utama yang telah disepakati oleh pekerja/buruh ini dilakukan tanpa adanya unsur kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan. Berdasarkan hal tersebut perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta dapat dikatakan telah memenuhi syarat sepakat.

Syarat kecakapan, maksud dari kecakapan ini adalah mereka yang mengikatkan dirinya pada sebuah perjanjian harus cakap menurut hukum. Orang-orang yang tak cakap untuk membuat perjanjian menurut pasal 1330 KUHPer adalah sebagai berikut:

1. Orang-orang yang belum dewasa
2. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan
3. Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

Pada pasal 330 KUHPer disebutkan bahwa mereka yang belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun dan tidak kawin sebelumnya.

Syarat suatu hal tertentu, maksud dari suatu hal tertentu ini adalah perjanjian yang dibuat memiliki objek yang diperjanjikan. Objek yang diperjanjikan pada perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta adalah melakukan suatu prestasi yaitu melaksanakan pekerjaan lembur, apabila pekerja/buruh telah melakukan pekerjaan lembur akan mendapatkan upah atas pekerjaannya.

Syarat suatu sebab yang halal, maksud dari suatu sebab yang halal disini adalah isi dari perjanjian yang dibuat tidak dilarang oleh undang-undang atau tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUHPer. Suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang tidak mempunyai kekuatan hukum. Pelaksanaan kerja lembur oleh PT Nusa Raya Cipta ini melebihi batasan jam kerja lembur yang telah diatur pada pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* pasal 3 ayat (1) KEP.102/MEN/VI/2004 Pada perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta pekerja/buruh dapat kerja lembur selama 8 (delapan) jam dalam satu hari, yang mana kondisi tersebut sangat jelas bertentangan dengan aturan yang berlaku, sehingga perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta sangat jelas tidak memenuhi syarat suatu sebab yang halal karena telah melanggar ketentuan yang telah diatur pada peraturan perundang-undangan.

Jika dilihat dari analisis perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta diatas tidak terpenuhinya syarat suatu sebab yang halal maka perjanjian kerja lembur tersebut dapat mengakibatkan perjanjian batal demi hukum.

Sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 pengaturan mengenai Ketenagakerjaan diatur pada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan - Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (UU No.14 Tahun 1969). Pada peraturan tersebut masih belum diatur mengenai batasan jam kerja dan jam kerja lembur, sehingga untuk waktu kerja dan waktu kerja lembur sendiri masih murni dari perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha/orang yang mempekerjakan dengan para pekerja/buruh. Pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu kerja lembur mulai diatur pada UU No.25 Tahun 1997. Pengaturan waktu kerja dan waktu kerja lembur pada UU No.25 Tahun 1997 dibedakan berdasarkan waktu siang dan malam hari, perbedaan waktu kerja ini dimaksudkan untuk membedakan jam kerja pekerja/buruh yang menggunakan sistem kerja *shift* atau pergantian.

Tahun 2003 Pemerintah membuat pembaharuan peraturan mengenai ketenagakerjaan dengan dibuatnya UU No.13 Tahun 2003, perubahan ini mengganti peraturan yang mengatur waktu kerja dan waktu kerja lembur tidak lagi dibedakan berdasarkan waktu siang

maupun malam. Selain perubahan mengenai hal tersebut ditambahkan peraturan yang mengharuskan adanya persetujuan dari pekerja/buruh sebelum melakukan waktu kerja lembur. Kemudian dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur sebagai aturan kerja lembur lebih lanjut.

Dalam perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta yang telah disepakati para pihak, maka perjanjian ini mengikat para pihak dan berlaku sebagai undang-undang. Sesuai dengan asas *Pacta Sunt Servanda* yang mengatakan bahwa setiap kontrak yang dibuat akan mengikat para pihak yang bersangkutan, kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat sebagaimana mengikatnya undang-undang. Kedudukan perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta ini dapat diartikan seperti undang-undang untuk para pihak yang bersangkutan. Perjanjian kerja lembur yang dibuat ini merupakan peraturan yang disamakan dengan undang-undang, namun tidak boleh menyimpang dari ketentuan peraturan yang lebih tinggi kedudukannya dari pasal 1320 KUHPer yang mengatur syarat sahnyanya perjanjian. Merujuk pada asas *Lex Superior Derogat Legi Inferiori* dimana peraturan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan yang lebih rendah. Pembuatan perjanjian kerja lembur PT Nusa Raya Cipta ini tidak boleh melanggar ketentuan pasal 1320 KUHPer yang merupakan peraturan lebih tinggi mengatur mengenai syarat sahnyanya perjanjian.

#### **Tindakan/Upaya yang Dapat Dilakukan Pekerja/Buruh PT Nusa Raya Cipta**

Upaya perlindungan hukum represif yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh PT Nusa Raya Cipta dengan cara non-litigasi dan litigasi. Sebelum menempuh jalur litigasi terlebih dahulu para pekerja/buruh PT Nusa Raya Cipta melakukan upaya penyelesaian dengan cara bipartit, hal ini sesuai dengan pengaturan pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang berbunyi: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat." Jika hasil dari bipartit ini mencapai kesepakatan maka akan didaftarkan ke pengadilan untuk memiliki kekuatan hukum. Apabila hasil dari bipartit tidak mencapai kesepakatan maka kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dengan menyertakan bukti bahwa telah melakukan upaya bipartit.

Hasil dari bipartit yang tidak mencapai kesepakatan dapat dilanjutkan melalui upaya hukum mediasi dengan adanya bantuan dari pihak ketiga yang disebut mediator. Mediator akan memberikan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak, apabila anjuran ini disepakati oleh para pihak maka hasil dari mediasi akan didaftarkan ke pengadilan agar memiliki kekuatan hukum. Namun jika anjuran dari mediator ini ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka mediasi dikatakan gagal dan perselisihan akan dilanjutkan melalui jalur litigasi. Lembaga non litigasi tidak memiliki kewenangan untuk

mengambil keputusan, tetapi dapat memberikan saran atau anjuran kepada para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan. Setelah upaya non litigasi telah dilakukan dan masih belum ada kesepakatan dari para pihak yang berselisih maka dapat melalui jalur litigasi dengan cara mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Berdasarkan ketentuan pasal 56 UU PPHI menjelaskan bahwa:

"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan".

Permasalahan pekerja/buruh PT Nusa Raya Cipta ini termasuk dalam perselisihan hak dimana para pekerja/buruh tidak mendapat haknya untuk beristirahat dan tidur dengan cukup. Setelah hasil dari putusan Majelis hakim keluar dan pekerja/buruh tidak dapat menerima hasil putusan maka dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Hasil dari upaya hukum kasasi pada Mahkamah Agung dapat mengukuhkan putusan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri, atau membatalkan putusan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri. Hasil dari putusan Hakim Mahkamah Agung bersifat akhir dan mengikat, hal ini merupakan upaya hukum terakhir yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh.

#### **PENUTUP**

##### **Simpulan**

1. Pengawasan Asas kebebasan berkontrak pada perjanjian mengatur semua orang untuk bebas membuat perjanjian, namun tidak serta merta dapat membuat perjanjian dengan bebas, hal ini karena adanya asas *Lex Superior Derogat Legi Inferiori*, yang mana perjanjian yang dibuat ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi kedudukannya dalam hal ini Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku di Indonesia. Pada pasal 1320 KUHPer suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila semua syarat telah dipenuhi, sedangkan dalam kesepakatan waktu kerja lembur antara PT Nusa Raya Cipta dengan pekerjanya ini masih belum memenuhi semua syarat yang terdapat pada pasal 1320 KUHPer. Syarat yang tidak terpenuhi yaitu syarat suatu sebab yang halal (tidak bertentangan dengan peraturan yang ada), dalam kesepakatan waktu kerja lembur PT Nusa Raya Cipta melebihi ketentuan dalam pengaturan pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* pasal 3 ayat (1) KEP.102/MEN/VI/2004. Kesepakatan waktu kerja lembur antara PT Nusa Raya Cipta dengan pekerjanya tidak sah karena masih belum memenuhi syarat sahnya perjanjian secara keseluruhan.

2. Pekerja/buruh PT Nusa Raya Cipta yang keberatan atas waktu kerja lembur dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, namun sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus diupayakan penyelesaian secara bipartit seperti yang diatur pada pasal 3UU PPHI. Apabila hal tersebut gagal dan tidak tercapai kata sepakat maka harus menempuh jalur tripartit dengan cara non-litigasi lebih dahulu dalam hal ini adalah upaya mediasi. Apabila upaya ini telah ditempuh dan tidak mencapai kata sepakat maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan yang dikeluarkan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan upaya kasasi kepada Mahkamah Agung dengan batas waktu 14 (empat belas) hari kerja. Putusan Mahkamah Agung ini bersifat akhir dan mengikat bagi para pihak.

#### Saran

1. Bagi para pekerja/buruh khususnya pada perusahaan pekerjaan konstruksi agar lebih cermat untuk membuat kesepakatan kerja, baik itu kesepakatan kerja utama maupun kesepakatan kerja lembur, serta disarankan agar dalam pembuatan perjanjian agar dibuat secara tertulis, sehingga perjanjian tersebut dapat dijadikan bukti konkret apabila terjadi masalah di kemudian hari.
2. Bagi para pekerja/buruh yang keberatan atas kerja lembur yang dilakukan oleh PT Nusa Raya Cipta sebaiknya mengadakan keberatan kepada pihak pengusaha/perusahaan jika terdapat pelanggaran, apabila masih belum mendapatkan penyelesaian pekerja/buruh dapat menempuh jalur tripartit secara non litigasi terlebih dahulu. Jika upaya non litigasi masih belum menemui titik temu maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Amirudin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Dani, Hasan dan Mas Suryanto. 2003. *Manajemen Proyek I*. Surabaya. UNESA Press.
- Fahrojih, Ikhwan. 2016. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang. Setara Press.
- Fajar, Mukti. 2009. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Fuady, Munir. 2001. *Hukum Kontrak*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- HS, Salim. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- Manan, Bagir. 2004. *Hukum Positif Indonesia: Suatu Kajian Teoritik*. Yogyakarta. FH UII Press.

- Manulang, Sendjun H. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Mardiasmo. 2008. *Perpajakan*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Kencana Prenada Group.
- Mashudi, H. 1995. *Bab-bab Hukum Perikatan*. Bandung. Mandar Maju.
- Miru, Ahmadi. 2012. *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Abdulkadir. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- Nurbani, Erlies Septian dan Salim. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Raharjo, Satjipco. 2000. *Ilmu Hukum*, Bandung. Jakarta. PT Citra Aditya Bakti.
- Setiawan, Tony. 2010. *Step by Step Jadi Kontraktor Sukses*. Yogyakarta. Buku Kita.
- Soejono dan Abdurrahman. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Soepomo, Iman. 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Syamsudin, Aziz. 2013. *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Ugo dan Priyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.