

JURNAL ILMIAH

**PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP
PEKERJA YANG MELAKUKAN KERJA LEMBUR DI CV. ARSHAKA
RAYA BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA**



Oleh:

AZOLLA ESCHA HIDAYAT

D1A019090

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM**

2023

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP
PEKERJA YANG MELAKUKAN KERJA LEMBUR DI CV. ARSHAKA
RAYA BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA**



Oleh:

**AZOLLA ESCHA HIDAYAT
DIA019090**

**Menyetujui,
Pembimbing Pertama,**

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, positioned over the text of the supervisor's name.

Lalu Hadi Adha, S.H., M.H.

NIP: 19741224 200501 1 001

**PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP
PEKERJA YANG MELAKUKAN KERJA LEMBUR DI CV ARSHAKA
RAYA BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA**

**AZOLLA ESCHA HIDAYAT
D1A019090**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur berdasarkan hukum positif Indonesia dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur. Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan sosiologis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur di CV Arshaka Raya tidak menerapkan semua peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerja yang harusnya diberikan uang lembur perjam sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan namun pada kenyataannya upah lembur yang diberikan disesuaikan dengan banyaknya project yang mereka kerjakan. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur yaitu kurangnya kesadaran dari pihak pemberi kerja dan penerima kerja akan betapa pentingnya memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur sehingga dapat mendukung dan menopang kemajuan dari kualitas pekerja itu sendiri.

Kata kunci : Pekerja, Upah Lembur, Tanggung Jawab

**IMPLEMENTATION OF EMPLOYERS' RESPONSIBILITY FOR
WORKERS PERFORMING OVERTIME WORK AT CV. ARSHAKA
RAYA BASED ON INDONESIAN POSITIVE LAW**

**AZOLLA ESCHA HIDAYAT
D1A019090**

ABSTRACT

This study aims to determine the extent to which employers' responsibility towards workers performing overtime work aligns with Indonesian positive law, and to identify the factors that influence the implementation of employers' responsibility towards workers performing overtime work. This study is an empirical legal research conducted using legislative, conceptual, and sociological approaches. The results show that there is an implementation of responsibility towards workers who perform overtime work at CV. Arshaka Raya does not comply with all regulations

stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, where workers should receive overtime pay per hour as mandated by the labor law. However, in reality, the overtime wages given are adjusted based on the number of projects they work on. The factors influencing the implementation of employers' responsibility towards workers performing overtime work include the lack of awareness from both employers and employees regarding the importance of providing full responsibility to workers performing overtime work, which can support and enhance the quality of the workers themselves.

Keywords: Workers, Overtime Pay, Responsibility

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara besar yang mempunyai lapangan kerja yang cukup luas karena perusahaan yang tergolong banyak dan pemerintahan yang memerlukan tenaga kerja. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Berkaitan dengan hubungan pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja sangat penting diatur mengenai tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur, dalam hal ini pengusaha wajib bertanggung jawab terhadap pekerja yang lembur diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tepatnya pada Pasal 77 yang menyatakan bahwa: 1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. 2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada 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, b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. 3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. 4. Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur

¹ Abdullah Sulaiman Dan Andi Waili, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Manusia, Jakarta, 2019, hlm. 4.

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tepatnya pada Pasal 29 ayat (1) huruf b bahwa apabila pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh untuk melakukan kerja lembur pengusaha tersebut wajib memberikan kesempatan untuk istirahat yang cukup. Hal ini belum memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang melakukan kerja lembur karena tidak diatur secara rinci kapan dan bagaimana istirahat itu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah antara lain: 1. Bagaimana pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur di CV. Arshaka Raya berdasarkan Hukum Positif Indonesia? 2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur di CV. Arshaka Raya berdasarkan Hukum Positif Indonesia?. Adapun

² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 23.

tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur di CV. Arshaka Raya berdasarkan Hukum Positif Indonesia dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur di CV. Arshaka Raya berdasarkan Hukum Positif Indonesia. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1. Manfaat Teoritis: Sebagai bagian dari perkembangan kajian-kajian ilmu yang digunakan dalam permasalahan hukum khususnya Pelaksanaan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Melakukan Kerja Lembur di CV. Arshaka Raya Berdasarkan Hukum Positif Indonesia dan Sebagai bahan dalam pertimbangan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Melakukan Kerja Lembur di CV. Arshaka Raya. Manfaat Praktis: 1) Dapat dipergunakan bagi masyarakat umum dan Pemerintah dan Penegak Hukum terkait sebagai sumber informasi dan bahan masukan untuk mengkaji peraturan-peraturan yang berkenaan dengan Pelaksanaan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Melakukan Kerja Lembur di CV. Arshaka Raya Berdasarkan Hukum Positif Indonesia; 2) Dapat membuka pandangan para pembuat aturan dan penegak hukum tentang betapa pentingnya hak pekerja lembur terkait upah kerja lembur, waktu istirahat kerja lembur, dan makanan serta minuman untuk menunjang kesehatan pekerja lembur; 3) Dapat dijadikan bahan acuan bagi pemerintah dan penegak hukum didalam menegakan hak pekerja lembur.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum Empiris, yaitu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan sosiologis. Jenis dan sumber datanya yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah diperoleh dengan data kepustakaan dan data lapangan. Data dan informasi yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian, meliputi wawancara dengan instansi terkait kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari hasil penelitian menurut kualitas dan kebenarannya. Selanjutnya dipaparkan dalam bentuk deskriptif untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti.

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Melakukan Kerja Lembur Di CV. Arshaka Raya Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan. Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sehingga teori tanggung jawab dimaknai dalam arti *liability*, sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum.³

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja diluar jam kerja , maka pengusaha wajib bertanggung jawab memberikan: a) Membayar upah lembur atau memberikan Bonus jika pekerjaannya mencapai target; b) Memberikan fasilitas keselamatan kerja; c) Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya; d) Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori apabila kerja lembur selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) huruf b menjelaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan

³ Youky Surinda, Konsep Tanggung Jawab Menurut Teori Tanggung Jawab Dalam Hukum, diakses pada tanggal 10 Desember 2022 pukul 22.30 Wita.

paling banya 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutus Hubungan Kerja Pasal 26 ayat (1) menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Reza Amalia menerangkan bahwa waktu kerja lembur dilakukan mulai dari jam 7 malam sampai dengan jam 10 malam. Selain itu ibu Reza Amalia menjelaskan bahwa pekerja yang melakukan kerja lembur jika tidak ada project akan balik bekerja dikantor untuk menyusun dokumentasi hasil yang diawasi dilapangan dari awal sampai berakhirnya project sebagai laporan akhir project.⁴

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutus Hubungan Kerja Pasal 29 ayat (1) huruf b menjelaskan bahwa memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Dalam hal ini, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat saat melakukan kerja lembur kepada pekerja lemburnya. Jadi dengan adanya perhitungan waktu kerja lembur ini perusahaan bisa mengetahui batas waktu lembur untuk karyawan sehingga karyawan tidak bisa dieksploitasi untuk menyelesaikan tugas kerja.

⁴Wawancara Ibu Reza Amalia selaku Direktur Utama, 9 Januari 2023.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak M. Hidayat, Hilman Sugandi, Erwin, Hadi, dan Maulana membenarkan pernyataan dari Ibu Reza Amalia bahwa kami diberikan waktu istirahat kerja lembur kurang lebih 45 menit dan kami menggunakan waktu istirahat kami untuk makan dan sholat isya.⁵

Menurut Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengusaha ini, pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur saat memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerjanya atau pada istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Reza Amalia Selaku Direktur Utama menjelaskan bahwa Perusahaan disini tidak memberikan upah lembur yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, tetapi upah lembur diganti berupa bonus saat project sudah selesai sesuai dengan banyaknya project.”⁶

Berdasarkan Pasal 29 ayat (1) huruf C Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) apabila kerja lembur selama 4 (empat) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang. Hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja dapat tetap terpelihara.

⁵ Wawancara bapak M. Hidayat, Hilman Sugandi, Erwin, Hadi, dan Maulana, 9 Januari 2023.

⁶ Wawancara dengan Ibu Reza Amalia selaku Direktur Utama, 9 Januari 2023.

Berbeda dengan yang dikatakan oleh para pekerja bahwa apa yang telah diucapkan oleh Ibu Reza berbeda dengan yang mereka dapatkan, hal senada sesuai yang di ungkapkan oleh para pekerja bapak M. Hidayat, Hilman Sugandi, Erwin, Hadi, dan Maulana yang menjelaskan bahwa dari pihak perusahaan tidak memberikan uang sebagai ganti waktu istirahat seperti yang disampaikan oleh ibu Reza Amalia, tetapi kami hanya diberikan nasi bungkus dan air botol saja.⁷

Dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa : (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan; (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Reza Amalia selaku informan sekaligus sebagai Direktur Utama dalam CV. Arshaka Raya menjelaskan bahwa dalam hal memberikan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan ini sudah kami upayakan. Untuk keselamatan kerjanya perusahaan kami sudah menyediakan alat-alat pelindung, seperti helm, kacamata, rompi, body harness, sarung tangan, dan sepatu safety.⁸

⁷ Wawancara bapak M. Hidayat, Hilman Sugandi, Erwin, Hadi, dan Maulana, 16 Januari 2023.

⁸ Wawancara ibu Reza Amalia selaku Direktur Utama, 16 Januari 2023.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Melakukan Kerja Lembur Di CV. Arshaka Raya Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Ketika berbicara mengenai faktor , maka banyak sekali yang harus kita bahas. Diantaranya pengusaha harus mempertimbangkan faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur. Berikut ini berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain :⁹ 1) Faktor Hukumnya; 2) Faktor Penegak Hukumnya; 3) Faktor Sarana dan Fasilitasnya; 4) Faktor Masyarakat; 5) Faktor Kebudayaan.

1. Faktor Yuridis

Kelima faktor tersebut diatas saling berkaitan erat, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum dan juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum.¹⁰ Sehingga pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut diatas.

Dalam faktor yuridis mencakup peraturan tertulis yang dibuat oleh penguasa atau pemerintah yang berlaku secara umum dan memiliki daya memaksa secara mengikat yakni dalam bentuk Undang-Undang. Mengingat membuat instrumen nasional tersendiri yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35

⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 8.

¹⁰ Ibid, hlm. 9.

Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan maka pengusaha wajib melaksanakan tanggung jawabnya terhadap pekerjanya melakukan kerja lembur sebagai perwujudan dari kaidah-kaidah tentang pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur yang secara formil materil juga harus disemangati oleh nilai-nilai serta asas-asas yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan tersebut.

Dengan adanya berbagai macam peraturan perundang-undangan yang didukung dengan sanksi yang tegas didalamnya, dalam hal ini khususnya ketika terjadi pelanggaran terkait hak-hak pekerja, maka para petugas yang berwenang menegakan hukumnya seperti pihak kepolisian, kejaksaan lembaga peradilan maupun pengacara/advokat. Khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, maka lembaga yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan pelaksanaan tanggung jawab bagi pekerja adalah Disnaker, dimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yakni dengan melakukan pengesahan dan pendaftaran Peraturan Perusahaan dan perjanjian kerja bersama suatu perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja, kemudian tak kalah penting Disnaker memberikan sosialisasi atau pemberitahuan terkait dengan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan agar setiap pekerja pekerja lembur dapat lebih mengetahui dan sadar akan hak-hak mereka sebagai pekerja yang harus diperjuangkan serta dengan melakukan pengawasan di perusahaan-

perusahaan, tujuannya agar pemberian perlindungan kerja bagi pekerja dapat lebih efektif dan maksimal.

Hal ini dikaitkan dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu dalam melaksanakan penegakan hukum, ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya faktor penegakan hukum,¹¹ yakni pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal ini yaitu CV. Arshaka Raya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur dapat bervariasi. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi antara lain keselamatan dan kesehatan pekerja, waktu kerja normal, mekanisme kerja lembur, dan tanggung jawab perusahaan terhadap kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja/buruh. Sebagai contoh, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha memiliki tanggung jawab atas keselamatan pekerja yang melakukan kerja lembur. Oleh karena itu, pengusaha perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur.

2. Faktor Non Yuridis

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur antara lain sebagai berikut :

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari CV. Arshaka Raya

¹¹ *Ibid*, hlm. 20.

, antara lain seperti :

a. Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pimpinan CV Arshaka Raya, mereka menganggap bahwa kedekatan antara pengusaha dan pekerja sangat mendukung pengusaha itu sendiri untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja tersebut juga merupakan faktor yang mempengaruhi sehingga mendukung pengusaha untuk memberikan tanggung jawabnya bagi para pihak yaitu antara pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh, dan juga beliau mengatakan isi Perjanjian Kerja sudah disepakati bersama dengan pekerja sebelum dia bekerja dan beliau hanya mengikuti aturan.¹²

b. Kinerja Pekerja/Buruh Perusahaan

CV. Arshaka Raya adalah badan usaha yang bergerak dibidang perdagangan dan jasa konsultasi manajemen dibidang telekomunikasi, sehingga memerlukan tenaga kerja yang siap pakai untuk melaksanakan tugas setiap harinya. Semangat kerja dan tanggung jawab pekerja atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pengusaha untuk mampu bekerjasama dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan rasa tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

¹² Wawancara ibu Reza Amalia selaku Direktur Utama, 16 Januari 2023.

c. Kesehatan dan Keselamatan Pekerja

Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja lembur memiliki tingkat terjadi kecelakaan saat bekerja yang tinggi. Keberhasilan suatu konstruksi tower telekomunikasi, bukan hanya dilihat berdasarkan kinerja karyawan yang ikut terlibat, melainkan juga dapat dilihat dari ketahanan bangunan tower telekomunikasi tersebut serta bagaimana manfaatnya bagi orang banyak. Selain itu, yang terpenting adalah terkait jaminan keselamatan karyawan selama berlangsungnya proses konstruksi. Sedangkan proyek tower telekomunikasi sendiri mempunyai integritas kerja begitu tinggi. Hal tersebut terkait dengan adanya limit waktu menyelesaikan proyek tersebut. Karyawan yang terjaga kesehatannya serta terjamin keselamatannya saat bekerja bisa membuat mereka lebih produktif dan loyal sehingga proses kegiatan operasional perusahaan semakin maksimal.

III. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur tidak menerapkan semua peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerja yang harusnya diberikan uang lembur perjam sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan namun pada kenyataannya upah lembur yang diberikan disesuaikan dengan banyaknya project yang mereka kerjakan.
2. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur yaitu kurangnya kerjasama yang dijalin dengan baik antara perusahaan, pemerintah dan badan penyelenggara jaminan sosial. Tidak adanya tindakan dari pemerintah bagi pengusaha yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur, kurangnya kesadaran dari pihak pemberi kerja dan penerima kerja akan betapa pentingnya memberikan tanggung jawab penuh terhadap terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur sehingga dapat mendukung dan menopang kemajuan dari kualitas pekerja itu sendiri.

Saran

1. CV. Arshaka Raya seharusnya menerapkan dan melaksanakan ketentuan prosedur yang diterapkan oleh Undang-Undang, agar hak-hak pekerja yang melakukan kerja lembur tersebut jelas. Selain itu, agar para pekerja merasa dilindungi dan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya segera di penuhi hak-hak pekerja yang sesuai didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Sebaiknya CV. Arshaka Raya membuat perjanjian kerja yang dapat mendorong dan memotivasi pekerja sehingga dapat memenuhi hak-hak pekerja yang dalam hal ini belum dipenuhi adalah yang menyangkut system upah kerja lembur pekerja dan pemerintah membuat regulasi yang tegas terkait sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerja yang melakukan kerja lembur agar dapat diterapkan sehingga meminimalisir kemungkinan untuk dilakukannya pelanggaran hak-hak dari pekerja itu sendiri

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Manusia, Jakarta.
- Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2010, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

Jurnal/Internet

- Youky Surinda, *Konsep Tanggung Jawab Menurut Teori Tanggung Jawab Dalam Hukum*, diakses dari <https://id.linkedin.com/>.