

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH NON-SHIFT YANG TIDAK DIATUR WAKTU ISTIRAHATNYA

Muhammad Wahyu Sudibyo

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya (sudibyo.w@yahoo.com)

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

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya (arintonugroho.13@gmail.com)

Abstrak

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Masalahnya masih terdapat peraturan perusahaan yang belum memuat keseluruhan hak pekerja, salah satunya adalah peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti. Dalam peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti hanya disebutkan hak istirahat bagi pekerja/buruh *Shift* padahal selain pekerja/buruh *Shift* terdapat juga pekerja/buruh *Non-shift*. Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan memahami apakah pekerja/buruh *Non-shift* dapat dipersamakan dengan pekerja/buruh *Shift* dalam hal waktu istirahat, (2) untuk mengetahui dan memahami akibat hukum tidak diaturnya waktu istirahat bagi pekerja/buruh *Non-shift*, dan (3) untuk mengetahui dan memahami upaya hukum bagi pekerja/buruh *Non-shift* yang tidak diatur waktu istirahatnya.

Metode penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Bahan hukum diolah secara sistematis dan dikaji secara mendalam dengan menggunakan analisis secara preskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja/buruh *Non-shift* tidak dapat dipersamakan dengan pekerja/buruh *shift* dalam hal waktu istirahat karena konsep kedua pekerja/buruh tersebut berbeda. Oleh karena itu pengaturan waktu istirahat bagi pekerja/buruh *Non-shift* juga harus diatur sendiri dalam suatu peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang tidak memasukkan keseluruhan hak bagi pekerja/buruh maka peraturan perusahaan tersebut dianggap batal demi hukum. Adapun upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh adalah dengan melakukan penyelesaian secara bipartit dan mediasi untuk mencapai kesepakatan namun, jika tetap tidak ada kesepakatan pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Peraturan Perusahaan, Pekerja *Non-shift*, dan Waktu Istirahat

Abstract

Company regulation are the written rules made by the employer which contains rights and obligations of employers, workers' rights and obligations, terms of employment, order company, and the period of validity of regulations. The problem is still there of company regulations that have not loaded the entire workers' rights, one of which is the regulation of PT. MatahariSakti. In the regulation of PT. MatahariSakti just mentioned the right of recess for shiftworkers / laborers when in addition to the workers / shift workers are also non-shift workers / laborers. Based on that, the research goals are (1) to know and understand whether the non-shift workers / laborers are equivalent to shift workers / laborers in terms of recess, (2) to know and understand the legal consequences that the exclusion of rest periods for non-shift workers / laborers, and (3) to know and understand the legal remedies for non-shift workers / laborerswhose rest timeare not regulated.

The research method is a normative legal research. Legal materials consisting of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials which were collected by subject matter using the approach of legislation and approach to the concept. Legal materials processed in a systematic and examined in depth by using prescriptive analysis.

The results of the research showed that non-shift workers / laborers cannot be equated with shift workers / laborers in terms of rest time because the concept of both workers / laborers are different. Therefore, the regulation of the rest time for non-shift workers / laborers should also be arranged itself in a company regulation. Regulation of the companies that did not include all the rights for the workers / laborers, the regulations shall be deemed null and void. The law attempts to do are doing bipartite settlement and mediation to reach an agreement, but, if there is still no agreement worker / laborer can submit a claim to the Industrial Relations Court.

Keyword : Rules Of Company, *Non-shift* Worker, and Whoserest Time

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah Negara hukum yang berdasar dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang diatur dalam pasal 1 ayat (3). Keberadaan hukum memberi kejelasan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh manusia. Hukum dibuat agar manusia yang satu dengan manusia yang lain dapat berjalan harmonis. Salah satu bidang hukum yang mengatur hubungan antara subyek hukum yang satu dengan yang lainnya adalah hukum ketenagakerjaan, dalam hal ini para pihak subyeknya adalah pekerja/buruh dan pengusaha.

Manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah maka disinilah terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dan pekerja/buruh diberi kebebasan untuk membuat kesepakatan sendiri untuk melakukan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh. Pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya harus patuh terhadap suatu aturan yang dibuat oleh pengusaha yaitu peraturan perusahaan.

Dalam melakukan pekerjaannya pekerja/buruh membutuhkan waktu istirahat agar tidak jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut sudah diatur dalam pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dijelaskan bahwa “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada semua pekerja/buruh”. Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja/buruh.

Berdasarkan pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”. Berdasarkan peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti dalam pasal 8 tentang hari dan waktu kerja hanya diatur mengenai waktu istirahat bagi pekerja/buruh shift. Dengan demikian, berdasarkan pasal 8 peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti tidak mengatur mengenai waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-Shift padahal

dalam pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat bagi semua pekerja/buruh tanpa terkecuali.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini merumuskan masalah yakni apakah pekerja/buruh Non-Shift dapat dipersamakan dengan pekerja/buruh Shift dalam hal waktu istirahat, apa akibat hukum tidak diaturnya waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-Shift, serta apa upaya hukum bagi pekerja/buruh Non-Shift yang tidak diaturnya waktu istirahatnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pekerja/buruh Non-Shift dapat dipersamakan dengan pekerja/buruh Shift dalam hal waktu istirahat, apa akibat hukum tidak diaturnya waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-Shift, dan apa upaya hukum bagi pekerja/buruh Non-Shift yang tidak diatur waktu istirahatnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif yaitu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi,¹ dimana isu hukum yang diangkat pada penelitian ini ialah kekosongan hukum dimana tidak ada pengaturan waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-Shift dalam peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti.

Jenis bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang didapatkan melalui studi pustaka. Bahan hukum akan diolah secara sistematis dan dikaji secara mendalam dengan menggunakan analisis secara preskriptif..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perusahaan PT. Matahari Sakti merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang *industry feed manufacturer* yang berkantor pusat di Jl.Margomulyo Industri I, Blok A 9-13 Surabaya. Dalam perusahaan PT. Matahari Sakti terdapat suatu peraturan perusahaan yang digunakan sebagai pedoman bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pasal 2 peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti dijelaskan peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang dipergunakan untuk pedoman praktis dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan pasal 3 peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti, karyawan dalam perusahaan PT. Matahari Sakti terbagi menjadi 4 (empat) golongan, yaitu : karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan

¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, hal. 35

harian lepas, dan karyawan borongan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan-karyawan tersebut dibagi menurut bidang keahlian dan bagiannya masing-masing, ada yang bekerja secara *shift* dan ada yang bekerja secara *Non-shift*. Berdasarkan pasal 8 peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti dijelaskan bahwa terdapat 2 (dua) pengaturan waktu kerja yaitu waktu kerja bagi pekerja/buruh *shift* dan waktu kerja bagi pekerja/buruh *Non-shift*. Dengan demikian terdapat 2 (dua) pekerja/buruh yang bekerja dengan waktu kerja yang berbeda yaitu pekerja/buruh *shift* dan pekerja/buruh *Non-shift*.

Berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dengan demikian konsep pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki unsur setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam perusahaan PT. Matahari Sakti terdapat 2 (dua) pekerja/buruh yaitu pekerja/buruh *shift* dan pekerja/buruh *Non-shift*. Tidak adanya penjelasan mengenai pengertian pekerja/buruh *shift* dan pekerja/buruh *Non-shift* baik dalam peraturan perundang-undangan ataupun dalam peraturan perusahaan membuat kesulitan untuk menjelaskan definisi dari pekerja/buruh *shift* dan pekerja/buruh *Non-shift*.

Dalam sebuah perusahaan ada perusahaan-perusahaan tertentu yang mempekerjakan pekerjaannya ke dalam shift-shift (pembagian waktu kerja) hal itu dilakukan karena proses produksi yang dilakukan secara terus menerus selama 24 jam, sehingga untuk menjaga kestabilan dan kesehatan pekerja/buruh, pengusaha mempekerjakan ke dalam shift-shift tertentu karena pada dasarnya seorang pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya secara terus menerus. Dengan demikian menurut definisinya yang dimaksud dengan pekerja *shift* adalah “pekerja yang dalam melakukan pekerjaannya dengan pembagian waktu kerja”.

Menurut definisinya yang dimaksud dengan pekerja *Non-shift* adalah “pekerja yang dalam melakukan pekerjaannya tidak dengan pembagian waktu kerja”, artinya pekerja *Non-shift* merupakan pekerja yang dalam melakukan pekerjaannya secara teratur setiap hari tanpa ada pembagian waktu kerja. Pekerja *Non-shift*, pada umumnya diperuntukkan bagi departemen yang memerlukan koordinasi internal dan eksternal saat jam-jam kerja pagi sampai siang. Dalam melakukan pekerjaannya jam kerja pekerja non-shift adalah jam kerja normal yaitu pukul 08.00-16.00 atau pukul 07.00-15.00. Jadwal kerja pekerja *Non-shift* ada 2 (dua) model yaitu 6

hari kerja dan 5 hari kerja per minggu.² Meskipun dalam melakukan pekerjaannya berbeda lama jam kerja sehari, namun total jam kerja dalam seminggu sama yaitu 40 jam. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pasal 8 peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti dijelaskan bahwa terdapat 2 (dua) pengaturan waktu kerja yaitu waktu kerja bagi pekerja/buruh *shift* dan waktu kerja bagi pekerja/buruh *Non-shift*. Dengan demikian terdapat 2 (dua) pekerja/buruh yang bekerja dengan waktu kerja yang berbeda yaitu pekerja/buruh *shift* dan pekerja/buruh *Non-shift*. Dalam pasal tersebut hanya diatur mengenai waktu istirahat untuk pekerja/buruh *shift* padahal dalam pasal tersebut terdapat 2 (dua) pekerja/buruh yaitu pekerja/buruh *shift* dan pekerja/buruh *Non-shift*. Dengan demikian pengaturan waktu istirahat bagi pekerja/buruh *Non-shift* tidak diatur dalam peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti.

Berdasarkan pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menetapkan “ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dalam penjelasannya dinyatakan, bahwa yang dimaksud tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu kualitas dan kuantitas muatan/isi peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang ada. Dengan demikian, jika ada peraturan perusahaan yang ternyata mengikis hak-hak buruh dan lebih rendah dari standar minimum yang ada dalam Undang-Undang/Peraturan, maka substansi peraturan perusahaan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan seharusnya batal demi hukum.

Kurangnya acuan yuridis yang rinci mengenai definisi pekerja/buruh *Non-shift* serta hak dan kewajibannya menimbulkan interpretasi bagi berbagai pihak. Oleh karena itu perlu adanya pengaturan yang jelas mengenai definisi pekerja/buruh *Non-shift* serta hak dan kewajibannya. Dengan demikian maka dapat diketahui dengan jelas mengenai definisi pekerja/buruh *Non-shift* serta hak dan kewajibannya.

Peraturan perusahaan pada PT. Matahari Sakti mengatur tentang waktu istirahat bagi pekerja/buruh *shift* dengan jelas dimana pengaturan tersebut dituliskan dalam pasal 8 ayat (4) peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti yang berbunyi “Masing-masing *shift* istirahat 1 jam (1/2 jam sisanya diperhitungkan lembur)”. Padahal dalam pasal 8 ayat (3) peraturan perusahaan tersebut terdapat 2 (dua) pekerja/buruh yaitu pekerja/buruh *shift* dan

² http://www.academia.edu/9045406/Shift_Kerja diakses pada 18 April pukul 14.15 WIB.

pekerja/buruh *Non-shift* dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan pasal 8 ayat (4) peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti terdapat 2 (dua) kemungkinan, dimana kemungkinan yang pertama adalah waktu istirahat untuk pekerja/buruh *Non-shift* dengan perjanjian kerja waktu tertentu memang tidak diatur dan kemungkinan yang kedua adalah PT. Matahari Sakti mempersepsi/menyamakan konsep pekerja/buruh *shift* dengan konsep pekerja/buruh *Non-shift* dengan perjanjian kerja waktu tertentu, jika memang demikian apakah dapat dipersamakan antara konsep pekerja/buruh *shift* dengan konsep pekerja/buruh *Non-shift* dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pengertian pekerja berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara detail apa yang dimaksud dengan pekerja *Non-Shift*. Sebenarnya dalam sebuah perusahaan ada perusahaan-perusahaan tertentu yang mempekerjakan pekerjanya ke dalam shift-shift (pembagian waktu kerja) hal itu dilakukan karena proses produksi yang dilakukan secara terus menerus selama 24 jam, sehingga untuk menjaga kestabilan dan kesehatan pekerja/buruh, pengusaha mempekerjakan ke dalam shift-shift tertentu karena pada dasarnya seorang pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya secara terus menerus.

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus yang dimaksud dengan pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah “pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha”. Dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja atau *shift* kerja. Dari penjelasan di atas menurut definisinya pengertian *shift* adalah “pembagian waktu kerja”. *Shift* kerja adalah “pembagian kerja yang dapat diartikan di mana satu pekerjaan dengan waktu penuh dipilah diantara dua orang atau lebih”. Setelah dijelaskan mengenai pengertian *shift* maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian *Non-Shift*.

Menurut definisinya yang dimaksud dengan *non-shift* adalah “tidak dengan pembagian waktu kerja”, artinya pekerja *non-shift* merupakan pekerja yang dalam melakukan pekerjaannya tidak terikat dengan pembagian waktu kerja, dimana pekerja *non-shift* melakukan pekerjaannya secara teratur setiap hari tanpa ada pembagian waktu kerja. Pekerja *non-shift*, pada umumnya diperuntukkan bagi departemen yang

memerlukan koordinasi internal dan eksternal saat jam-jam kerja pagi sampai siang. Dalam melakukan pekerjaannya jam kerja pekerja *non-shift* adalah jam kerja normal yaitu pukul 08.00-16.00 atau pukul 07.00-15.00. Jadwal kerja pekerja *Non-Shift* ada 2 (dua) model yaitu 6 hari kerja dan 5 hari kerja per minggu.³ Meskipun dalam melakukan pekerjaannya berbeda lama jam kerja sehari, namun total jam kerja dalam seminggu sama yaitu 40 jam. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, jelas konsep pekerja/buruh *Non-shift* tidak dapat dipersamakan dengan konsep pekerja/buruh *shift*. Hal ini dikarenakan konsep pekerja/buruh *Non-shift* adalah pekerja/buruh yang bekerja dengan tidak ada pembagian waktu kerja dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan konsep pekerja/buruh *shift* adalah pekerja/buruh yang bekerja dengan pembagian waktu kerja dalam melakukan pekerjaannya maka dari itu, dalam hal waktu istirahat tentu harus diatur sendiri hak waktu istirahat untuk pekerja/buruh *Non-shift* sehingga pekerja/buruh *Non-shift* mendapatkan kepastian hukum yang diatur dalam suatu peraturan perusahaan.

Berdasarkan pasal 1 angka 20 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan peraturan perusahaan adalah “peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”. Ketentuan yang diadakan oleh pihak pengusaha dalam kaitan dengan hubungan kerja, yang dikenal dengan sebutan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan “dibuat secara tertulis oleh pengusaha, memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, termasuk hak dan kewajiban pengusaha dari pekerja”. Kewajiban bagi pembuatan peraturan perusahaan bagi perusahaan yang berada di Indonesia terdapat dalam pasal 108 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”

Peraturan perusahaan adalah kaidah hukum otonom dan menjadi kaidah utama yang berlaku ditempat kerja. Di Indonesia, hubungan kerja dan hubungan industrial diatur oleh kaidah hukum otonom dan juga kaidah hukum heteronom. Hal ini merupakan konsekuensi dari ruang lingkup hukum ketenagakerjaan yang di

³http://www.academia.edu/9045406/Shift_Kerja diakses pada 18 April pukul 14.15 WIB.

dalamnya terdapat aspek hukum perdata dan hukum publik.⁴

Berdasarkan pasal 110 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkutan”, penjelasan dari pasal tersebut diatas adalah pengusaha dalam membuat suatu peraturan perusahaan harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh agar pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya dan tertuang dalam peraturan perusahaan.

Berdasarkan pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa :

“peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan”.

Sebagai informasi, PT. Matahari Sakti sampai dengan saat ini tidak memiliki perjanjian kerja bersama. Hal ini berarti PT. Matahari Sakti wajib membuat peraturan perusahaan seperti yang diamanatkan berdasarkan pasal 108 huruf b yang berbunyi “kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama”.

Berdasarkan pasal 111 ayat (2) Undang-Undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dalam penjelasannya dinyatakan, bahwa yang dimaksud tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu kualitas dan kuantitas muatan/isi peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang ada. Dengan demikian, jika ada peraturan perusahaan yang ternyata mengikis hak-hak buruh dan lebih rendah dari standar minimum yang ada dalam Undang-Undang/Peraturan, maka substansi peraturan perusahaan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan seharusnya batal demi hukum.

Berdasarkan penjelasan diatas jelas bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti dalam pasal 8 tentang hari dan waktu kerja tidak mengatur waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* dimana seharusnya waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* juga harus diatur dalam peraturan perusahaan karena itu merupakan hak pekerja/buruh Non-*shift* dan

untuk kepastian hukum bagi pekerja/buruh Non-*shift*. Dengan demikian, tidak diaturnya hak waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* dalam peraturan perusahaan tersebut, tentu hal itu telah mengikis hak pekerja/buruh Non-*shift*. Maka dari itu peraturan perusahaan dalam hal ini adalah peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti dapat dikatakan bertentangan dengan pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian akibat hukum dari tidak diaturnya hak waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* dalam peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti adalah peraturan perusahaan tersebut batal demi hukum. Penjelasan dari batal demi hukum peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti adalah bahwa dengan batal demi hukum peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti maka peraturan perusahaan tersebut dianggap tidak ada. Dengan demikian kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pasal 108 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi. Akibat dari perbuatan tersebut perusahaan PT. Matahari Sakti dapat dikenakan sanksi sesuai pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (2), pasal 38 ayat (2), pasal 63 ayat (1), pasal 78 ayat (1), pasal 108 ayat (1), pasal 111 ayat (3), pasal 114, dan pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).”

Waktu istirahat merupakan hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. Pekerja/buruh membutuhkan waktu istirahat untuk mengembalikan kesegaran fisik dan mental pekerja/buruh. Hal itu dilakukan agar pekerja/buruh mendapatkan pemulihan atau penyegaran tenaga fisik dan mental agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pada dasarnya setiap pekerja/buruh adalah seorang manusia biasa dimana sebagai seorang manusia pekerja/buruh perlu penyegaran agar tidak jenuh dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak jelaskan secara rinci apa yang dimaksud dengan waktu istirahat, secara istilah waktu istirahat adalah “waktu untuk pemulihan/penyegaran setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu”. Ketentuan mengenai waktu istirahat diatur dalam pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat 3 (tiga) waktu istirahat yaitu istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan dan istirahat panjang. Dari 3 (tiga) waktu istirahat tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, sehingga dalam penerapannya antara istirahat jam kerja, istirahat mingguan, dan istirahat panjang juga berbeda. Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh

⁴Agushamidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 47

bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja/buruh.

Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya, disamping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Membawa keluarga rekreasi, berinteraksi dengan keluarga, sahabat, dan lain-lain yang pada gilirannya membawa pekerja/buruh menjadi lebih baik kesehatannya secara fisik, mental maupun sosial dan ini amat berpengaruh terhadap produktivitas dan terjalannya hubungan harmonis dengan sesama pekerja/buruh dan manajemen. Bertitik tolak dari tujuan tersebut, pada prinsipnya pemberian waktu istirahat dan cuti tidak dapat dikompensasikan dalam bentuk uang.⁵

Dari penjelasan diatas berdasarkan pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”. Kemudian dalam pasal 8 tentang hari dan waktu kerja peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti tidak mengatur mengenai waktu istirahat untuk pekerja/buruh Non-*shift*. Berdasarkan pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa muatan/isi peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penjelasannya dinyatakan, bahwa yang dimaksud tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu kualitas dan kuantitas isi peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang ada. Dengan demikian, jika ada peraturan perusahaan yang ternyata mengikis hak-hak buruh dan lebih rendah dari standar minimum yang ada dalam Undang-Undang/Peraturan, maka substansi peraturan perusahaan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan seharusnya batal demi hukum.

Dalam kaitan dengan ketiadaan pengaturan waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* di peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti maka yang terjadi antara pekerja/buruh Non-*shift* dengan pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha adalah perselisihan hak. Berdasarkan pasal 1 angka 2 UU PPHI dijelaskan perselisihan hak adalah “perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Berdasarkan penjelasan di atas pekerja/buruh Non-*shift* dapat melakukan upaya hukum dengan cara non litigasi dan litigasi. Non litigasi dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian sengketa dengan beberapa cara yaitu Bipartit dan Mediasi. Berdasarkan pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang berbunyi “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat”. Dengan demikian perselisihan hak yang

terjadi antara pekerja/buruh Non-*shift* dengan pengusaha dalam hal ini adalah PT. Matahari Sakti wajib diupayakan terlebih dahulu penyelesaiannya dengan perundingan bipartit. Dalam hal perundingan bipartit telah menemukan kesepakatan antara kedua belah pihak maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan agar memiliki kekuatan hukum. Namun demikian, apabila kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan dalam perundingan bipartit maka kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan dan dapat melanjutkan penyelesaiannya melalui mediasi.

Berdasarkan pasal 1 angka 11 UU PPHI yang berbunyi :

“mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Dalam hal penyelesaian perselisihan melalui mediasi kedua belah pihak akan ditengahi oleh mediator. Dalam hal mediasi mencapai kesepakatan maka kedua belah pihak akan membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan untuk mempunyai kekuatan hukum. Namun demikian apabila dalam hal mediasi kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Lembaga-lembaga tersebut tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan, tetapi merupakan prosedur untuk sampai pada kata sepakat antara kedua belah pihak.Selanjutnya apabila upaya non litigasi telah dilakukan namun tidak ada kata sepakat, maka upaya litigasi dapat dilakukan dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri setempat. Gugatan diberikan dengan dasar sebagai berikut : (a) Bahwa dalam peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti hanya mengatur waktu istirahat untuk pekerja/buruh Shift padahal dalam peraturan perusahaan tersebut terdapat 2 (dua) pekerja/buruh yaitu pekerja/buruh Non-*shift* dan pekerja/buruh shift dan dalam konsep pekerja/buruh Non-*shift* dengan konsep pekerja/buruh Shift tidak sama sehingga pengaturan waktu istirahatnya pun tidak dapat disamakan dan harus diatur sendiri. Sehingga dengan tidak diaturnya waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* dalam peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti hal ini menyebabkan kualitas dan kuantitas isi peraturan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. (b) Bahwa dalam peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti telah mengikis hak-hak buruh. Dalam hal ini adalah pengaturan waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* tidak diatur dalam peraturan

⁵ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hal. 164

perusahaan sehingga tidak tercipta suatu kepastian hukum bagi pekerja/buruh Non-*shift* dalam hal waktu istirahat dalam peraturan perusahaan tersebut. Padahal dalam sebuah peraturan perusahaan dalam hal ini adalah peraturan perusahaan PT.Matahari Sakti tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Setelah gugatan tersebut diajukan kepada pengadilan negeri diwilayah setempat dan hakim telah mengetahui duduk perkara serta pembuktiannya, maka hal tersebutlah yang digunakan sebagai dasar hakim untuk memberikan putusan. Setelah putusan ditetapkan oleh hakim dan terdapat pihak yang tidak dapat menerima putusan yang diputuskan maka terdapat upaya hukum untuk memeriksa ulang putusan tersebut. Upaya tersebut adalah sebagai berikut : (a) Upaya hukum biasa dapat dilakukan secara terbuka untuk setiap putusan selama tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang. Berdasarkan pasal 43 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung (selanjutnya disebut UUMA) menjelaskan terhadap putusan-putusan yang diberikan dalam tingkat akhir oleh pengadilan-pengadilan lain daripada Mahkamah Agung, demikian pula terhadap putusan pengadilan yang dimintakan banding dapat dimintakan kasasi kepada Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Permohonan kasasi dapat diajukan baik secara lisan maupun secara tertulis dalam tenggang waktu 14 hari sesudah putusan atau penetapan pengadilan yang dimaksudkan diberitahukan kepada pemohon.

Berdasarkan pasal 30 UUMA dalam meninjau alasan-alasan hukum yang dipergunakan dalam permohonan kasasi yaitu :

- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang
- b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku
- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.”

Dari alasan-alasan tersebut diatas dapat kita ketahui bahwa di dalam tingkat kasasi tidak diperiksa tentang duduk perkaranya atau faktanya tetapi tentang hukumnya, sehingga tentang terbukti atau tidaknya suatu peristiwa tidak akan diperiksa.

Dengan demikian Pengajuan permohonan kasasi dapat diajukan oleh para pihak yang berperkara yaitu pekerja/buruh Non-*shift* dan pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha. Permohonan kasasi dapat diajukan oleh pihak pekerja/buruh Non-*shift* dengan alasan-alasan yang sudah disebutkan diatas apabila tidak puas dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dikarenakan terdapat salah satu hak bagi pekerja/buruh Non-*shift* dalam hal ini adalah hak waktu istirahat yang tidak diatur dalam peraturan perusahaan. (b) Upaya hukum istimewa merupakan upaya yang digunakan

apabila putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Putusan yang diajukan dalam tingkat terakhir dan putusan yang dijatuhkan di luar hadirnya tergugat (*verstek*) dan yang tidak lagi terbuka kemungkinan untuk mengajukan perlawanan dapat ditinjau kembali atas permohonan orang yang pernah menjadi salah satu pihak di dalam perkara yang telah diputus dan dimintakan peninjauan kembali. Peninjauan kembali diatur dalam pasal 66 sampai dengan pasal 77 UUMA.

Permohonan peninjauan kembali dapat diajukan baik secara lisan maupun secara tulisan oleh para pihak sendiri kepada Mahkamah Agung melalui Ketua Pengadilan Negeri yang memutus perkara dalam tingkat pertama.

Berdasarkan pasal 67 UUMA memuat alasan peninjauan kembali yaitu :

- a. apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu.
- b. apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan.
- c. apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih daripada yang dituntut.
- d. apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa pertimbangankan sebab-sebabnya.
- e. apabila antara pihak-pihak yang sama mengenal suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh pengadilan yang sama atau sama tingkatannya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain.
- f. apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata.”

Berdasarkan pasal 66 UUMA permohonan peninjauan kembali tidak menangguhkan atau menghentikan pelaksanaan putusan pengadilan dan dapat dicabut selama belum diputus serta hanya dapat diajukan hanya satu kali saja.

Pengajuan permohonan peninjauan kembali dapat dilakukan oleh para pihak yang berperkara yaitu Pekerja/buruh Non-*shift* dan pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha. Hal ini dikarenakan tidak hanya ketidakpuasan putusan kasasi, tetapi terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dapat diajukan permohonan peninjauan kembali. Dengan demikian pekerja/buruh Non-*shift* dapat mengajukan Peninjauan Kembali apabila tidak puas dengan putusan Mahkamah Agung. Hal ini dikarenakan terdapat hak pekerja/buruh Non-*shift* dalam hal ini adalah

hak waktu istirahat yang tidak diatur dalam peraturan perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

Berdasarkan pasal 8 ayat (4) peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti tidak mengatur waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift*. Padahal dalam pasal 8 ayat (3) peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti terdapat 2 (dua) pekerja/buruh yaitu pekerja/buruh *Shift* dan pekerja/buruh Non-*shift* dimana konsep kedua pekerja/buruh tersebut berbeda. Dengan demikian harus waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* harus diatur juga dalam peraturan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pasal 8 peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti tidak mengatur waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift*. Tidak diaturnya waktu istirahat bagi pekerja/buruh Non-*shift* maka peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti bertentangan dengan pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dikarenakan muatan/isi peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti telah mengikis hak-hak pekerja/buruh dan muatan/isi peraturan perusahaan lebih rendah dari apa yang disebutkan dalam pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti dianggap batal demi hukum.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka pekerja/buruh Non-*shift* dapat melakukan upaya hukum secara non-litigasi terlebih dahulu yaitu dengan cara bipartit dan mediasi namun, jika upaya hukum non-litigasi sudah ditempuh dan tidak mencapai kesepakatan maka pekerja/buruh Non-*shift* dapat melakukan upaya hukum secara litigasi. Upaya hukum secara litigasi dapat dilakukan dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang diperlukan adalah :

Pelaku usaha diharapkan agar dalam pembuatan suatu peraturan perusahaan lebih memperhatikan pengaturan waktu istirahat. Hal ini dikarenakan waktu istirahat merupakan hal yang paling penting bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya karena waktu istirahat digunakan sebagai waktu untuk penyegaran bagi pekerja/buruh agar tidak jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pekerja/buruh non-*shift* dengan perjanjian kerja waktu tertentu diharapkan agar menuntut hak waktu istirahat supaya diatur dalam peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti. Hal ini dikarenakan agar

pekerja/buruh non-*shift* dengan perjanjian kerja waktu tertentu mendapat kepastian hukum dalam arti bahwa hak waktu istirahat bagi pekerja/buruh non-*shift* dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan perusahaan PT. Matahari Sakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agushamidah. 2010. *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor : Ghalia
- Ali, Zainuddin. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika
- Arrasjid, Chainur. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Fajar, Mukti. 2009. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Mertokusumo, Sudikno. 2007. *Penemuan Hukum*. Yogyakarta : Liberty
- Nasution, Bahder Johan. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung : Mandar Maju
- Nurmaningsih, Amriana. 2011. *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rifai, Ahmad. 2010. *Metode Penemuan Hukum yang Sesuai dengan Karakteristik*. Jakarta : Sinar Grafika
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika
- Uwiyono, Aloysius dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 Tahun 2003)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356 Tahun 2004)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-234/Men/2003/ tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu

Peraturan Perusahaan PT. Matahari Sakti

Sri Jumianthy, 2005. Shift Kerja, (Online), (http://www.academia.edu/9045406/shift_kerja, diakses 18 April 2016)

Kamus besar bahasa Indonesia, (Online), (<http://kbbi.web.id/>, diakses 8 Maret 2016).



UNESA

Universitas Negeri Surabaya