

Pemberian Upah Lembur terhadap Pekerja yang Bekerja di Hari Libur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Menteri NO.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

¹Desy Rachmawati, ²Deddy Effendy

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: ¹desy29des@yahoo.com*

Abstrak. Bekerja adalah suatu amanah yang dijalankan oleh manusia sebagai ciptaan-Nya di dunia ini. Sudah selayaknya jika pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan minat, bakat, ketertarikan dan kemampuan kita. Bekerja juga harus menimbulkan manfaat bagi diri kita untuk dapat terus hidup. Memepertahankan diri untuk terus hidup dan menaikan taraf kehidupan adalah hak asasi setiap manusia. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warna negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka warga Negara Indonesia berhak mendapatkan suatu pekerjaan yang layak berupa adanya penyedia lapangan pekerjaan sesuai dengan jam operasinal yang telah di tentukan dengan peraturan yang berlaku, dan warga Negara Indonesia juga berhak atas penghidupan yang layak seperti mendapatkan upah, berhak libur di hari libur resmi/hari nasional, termasuk mendapatkan upah lembur jika di hari libur nasional pekerja diwajibkan tetap masuk jam kerja. Metode penelitian merupakan suatu unsur yang penting dan mutlak dalam suatu penelitian dan perkembangan ilmu pengetahuan, demikian pula dengan penulisan skripsi ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan mengkaji data – data sekunder berdasarkan kejadian hukum, spesifikasi penelitian deskriptif analisi yaitu untuk menganalisis dengan berlandaskan pada peraturan – peraturan dalam hukum ketenagakerjaan, serta bagaimana pelaksanaannya dalam praktek, dan metode analisa yang digunakan ialah kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis dengan berpedoman pada peraturan perundang – undangan yang berlaku dengan menyesuaikan pada fakta – fakta yang ada. Mengenai pelaksanaan pemberian upah lembur dijelaskan secara khusus dalam Pasal 11 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Di PT. Matahari Putra Prima Tbk (HYPERMART) Bandung tidak sesuai dengan Pasal 11 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 bahkan tidak dibayarkan upah lembur kepada pekerja/buruh. Seharusnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh seharusnya untuk 1 jam pertama mendapat sebesar 1,5 (satu setengah) upah sejam, dan 2 kali upah sejam untuk jam selanjutnya. Terdapat konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur dihari libur nasional dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 187 bahwa konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) atau paling banyak sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) atau dapat dikenai penjara selama 1 (satu) bulan dan maksimal selama 12 (dua belas) bulan.

Kata Kunci: Pekerja, Upah Lembur, Bekerja Dihari Libur

A. Pendahuluan

Bekerja adalah suatu amanah yang dijalankan oleh manusia sebagai ciptaan-Nya di dunia ini. Sudah selayaknya jika pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan minat, bakat, ketertarikan dan kemampuan kita. Pekerjaanpun akan jauh lebih berharga jika memberi pengaruh baik bagi masyarakat. Dalam budaya Jawa dikenal pepatah *mamayu hayuning bawana*, atau bekerja untuk membangun dan meningkatkan kehidupan di dunia. Akan tetapi, bekerja juga harus menimbulkan manfaat bagi diri kita untuk dapat terus hidup. Memepertahankan diri untuk terus hidup dan menaikan taraf kehidupan adalah hak asasi setiap manusia. Oleh karena itu sudah sepantasnya jika setiap pekerjaan akan mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi

pekerja/buruh, imbalan ini disebut dengan upah.¹

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing – masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.²

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang – undangan.³

Hak atas upah tersebut juga diatur oleh hukum negara kita. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (3), disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini semakin diperjelas dengan terbitnya Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No.KEP./49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah yang menegaskan bahwa:⁴

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Oleh karena itu, upah (atau gaji) adalah hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapatkan upah. Sebagai hak, maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk mendapatkan upah. Pengusaha yang tidak memberikan upah pun dikenai sanksi secara hukum.⁵

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah lembur bagi pekerja yang bekerja dihari libur di PT.Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur dan untuk mengetahui konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur dihari libur nasional dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

B. Landasan Teori

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

¹ Emmanuel Kurniawan, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur, 2013, hlm. 6.

² Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm. 97.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 142.

⁴ Emmanuel Kurniawan, *loc.cit.*

⁵ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 7.

Upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh.⁶ Kemudian Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan perlindungan pengupahan yang salah satunya meliputi upah kerja lembur.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah jelas terdapat ketentuan mengenai perlindungan pengupahan. Pengertian upah kerja lembur yaitu upah yang diterima pekerja/buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.⁷ Jumlah waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.⁸

Dijelaskan pula dalam Pasal 78 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

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

1. 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.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Oleh karena itu, pengupahan dalam bentuk upah lembur menjadi hak dari pekerja/buruh yang telah ditentukan, sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur bahwa pemerintah telah menyediakan wadah bagi para pekerja/buruh unuk mendapatkan haknya dan bagi para pengusaha agar menaati dan menjalankan peraturan tersebut sebagi perusahaan yang baik.

Menurut keterangan pada pelaksanaan kerja lembur bagi pekerja yang bekerja di hari libur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) yang telah mentaati Pasal 6 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur bahwa perusahaan tersebut akan memberikan perintah tertulis kepada pekerja/buruh untuk melakukan kerja lembur, begitu sebaliknya bagi para pekerja/buruh yang melakukan lembur di hari libur nasional akan mendapatkan persetujuan tertulis dari perusahaan untuk mendapatkan izin kerja lembur di hari libur

⁶ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 75.

⁷ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur>.

⁸ Keputusan Menteri no.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

nasional sesuai dengan ketentuan yang ada dan berlaku dalam perusahaan tersebut.

Upah lembur yang pekerja/buruh terima tidak diambil dari gaji pokok yang mereka terima setiap bulannya, melainkan diambil dari perusahaan yang dalam hal ini PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung serta pekerja/buruh akan mendapatkan bukti tertulis bahwa mereka telah mengambil kerja lembur yang nantinya dijadikan alat bukti untuk mendapatkan upah lembur tersebut.

Dari ketentuan diatas, bahwa pengaturan yang ada telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 78 Ayat (2) bahwa pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditetapkan akan mendapatkan upah lembur.

Dalam perhitungan upah lembur di hari libur nasional, setiap pekerja/buruh di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung yang melakukan kerja lembur akan mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 40.000,- untuk setiap 1 (satu) jam dan 5 (lima) jam untuk batas maksimal bekerja lembur di hari libur nasional. Selanjutnya mengenai pembayaran upah lembur yang akan pekerja/buruh terima yaitu setiap per tanggal 15 di setiap bulannya. Seperti contoh pekerja/buruh yang melanjutkan lembur pada tanggal 17 Agustus akan dibayarkan upah lembur tersebut pada bulan selanjutnya yaitu pada tanggal 15 September.

Mengenai cara perhitungan upah lembur dijelaskan secara khusus dalam Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur seperti dalam Pasal 11 yaitu:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Pada kenyataannya di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung tidak sesuai dengan Pasal 11 Keputusan Menteri tersebut, karena menurut salah satu karyawan, permasalahan yang utama yaitu bahwa dia tidak mendapatkan upah lembur hasil dari bekerja di hari libur nasional, dan yang kedua yaitu dimana untuk upah yang diterima oleh pekerja/buruh seharusnya untuk 1 (satu) jam pertama mendapat Rp. 40.000,- dan untuk jam berikutnya mendapatkan Rp.80.000,- begitupun untuk jam selanjutnya, namun dalam ketentuan yang ada dalam perusahaan tersebut, para pekerja

yang melakukan kerja lembur hanya di bayar sebesar Rp. 40.000,- untuk setiap jamnya ini jelas merugikan para pekerja tersebut, karena tidak sesuai dengan aturan yang di tetapkan oleh pemerintah.

Kesimpulan dari uraian-uraian diatas yaitu untuk pelaksanaan pemberian upah lembur bagi pekerja yang bekerja di hari libur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur hal ini bertentangan dengan keterangan yang diberikan oleh para pekerjanya yang mengatakan bahwa adanya ketentuan yang dilanggar oleh pihak Matahari Departement Store yang meliputi pengupahan lembur yang berdampak pada kesejahteraan para pekerja/buruh.

Pasal 187 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan diatas mengatur mengenai konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur di hari libur nasional dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Perbuatan tidak memberikan upah tersebut merupakan tindak pidana kejahatan karena sama saja dengan menghilangkan hak seseorang untuk mendapatkan sesuatu yaitu hasil yang didapatkan dari perbuatan yang dilakukan yaitu bekerja dihari libur nasional yang seharusnya berupa upah lembur.

Ketentuan sanksi mengenai tindakan tidak memberikan upah lembur ini hanya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur dalam peraturan lain untuk saat ini dan termasuk kedalam perbuatan pidana dan dikenai sanksi pidana

Kesimpulannya, tindakan yang dilakukan oleh PT.Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kedalam golongan tindak kejahatan, sesuai dengan Pasal 187 bahwa dapat dikenakan berupa sanksi administratif berupa denda sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) atau paling banyak sebesar Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) atau dapat dikenai penjara selama 1 (satu) bulan dan maksimal selama 12 (dua belas) bulan.

Sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka konsekuensi tersebutlah yang harus di terima oleh perusahaan tersebut dan harus di jalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan terhadap pemberian upah lembur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung, maka dapat menarik kesimpulan

sebagai berikut ;

1. Mengenai pelaksanaan pemberian upah lembur dijelaskan secara khusus dalam Pasal 11 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Di PT. Matahari Putra Prima Tbk (HYPERMART) Bandung tidak sesuai dengan Pasal 11 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 bahkan tidak dibayarkan upah lembur kepada pekerja/buruh. Seharusnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh seharusnya untuk 1 jam pertama mendapat sebesar 1,5 (satu setengah) upah sejam, dan 2 kali upah sejam untuk jam selanjutnya.
2. Terdapat konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur dihari libur nasional dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 187 bahwa konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) atau paling banyak sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) atau dapat dikenakan penjara selama 1 (satu) bulan dan maksimal selama 12 (dua belas) bulan.

Daftara Pustaka

Buku - Buku

Aloysius Uwiyono, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014.

Emmanuel Kurniawan, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur, 2013.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2015.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.

Internet

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur>.