

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP JANGKA WAKTU PEMBAYARAN UPAH KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA TETAP

Oleh :
Wulan Yulianita
Kadek Sarna

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstract

A permanent workers could do the overtime work. The overtime work must be done by the terms and conditions, one of the condition is the overtime work must to be implemented if only there's an approval between the workers and the businessman. The approval overtime work is a worker's obligation and after the workers have done their obligation, the businessman must paid the worker's right in the form of salary of overtime work. The concern that will be addressed in this journal is about the time period of salary payment by the permanent workers overtime work.

The objective of this journal is to knowing and understanding the time period of salary payment by the permanent workers overtime work. This type of research that is used in scientific work this is the kind of research the law legal normative, this research especially using materials literature and the legislation as a source of this research.

The time span of a better salary working overtime for works can still be paid at the payment of basic salary and benefits are paid monthly in accordance with the regulations regarding the minimum wage in the province and the agreement. Companies that break the treaty work or breach of countries, may be subject to sanctions and the agreement be cancelled by the law.

Key Words : Time period, Salary payment, Overtime work, Permanent workers.

Abstrak

Seorang pekerja tetap dapat melaksanakan kerja lembur. Kerja lembur tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan syarat maupun ketentuan, salah satu ketentuannya yakni kerja lembur tersebut harus atas persetujuan antara pekerja dengan pengusaha. Kerja lembur yang telah disepakati merupakan kewajiban bagi pekerja dan setelah pekerja tersebut melaksanakan kewajibannya, pengusaha wajib membayar hak yang berupa upah kerja lembur. Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam karya ilmiah ini yakni mengenai tinjauan yuridis terhadap jangka waktu pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja.

Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk dapat mengetahui dan memahami jangka waktu pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja tetap. Jenis penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif, penelitian ini terutama menggunakan bahan-bahan kepustakaan dan peraturan perundang-undangan sebagai sumber bahan penelitiannya.

Jangka waktu pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja tetap dapat dibayarkan pada saat pembayaran upah pokok maupun tunjangan yang dibayarkan bulanan sesuai dengan peraturan mengenai upah minimum provinsi dan perjanjian

kerja. Perusahaan yang melanggar perjanjian kerja/wanprestasi dapat dikenai sanksi dan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

Kata Kunci : Jangka Waktu, Pembayaran Upah, Kerja Lembur, Pekerja Tetap

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Salah satunya adalah seorang pekerja diperbolehkan melakukan kerja lembur dengan syarat kerja lembur tersebut telah disepakati oleh pekerja maupun pengusaha. Saat kerja lembur tersebut merupakan kewajiban bagi pekerja, maka terdapat hak yang harus diperoleh pekerja tersebut berupa upah kerja lembur. Sebaliknya, upah kerja lembur tersebut merupakan kewajiban bagi pengusaha. Namun, pengaturan mengenai jangka waktu pembayaran upah kerja lembur tersebut tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK).

1.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk dapat mengetahui dan memahami mengenai jangka waktu pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja tetap.

II. Isi Makalah

2.1 Metode

Adapun metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statue approach*) dan menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka dengan meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2.2 Hasil Dan Pembahasan

2.2.1 Upah Bagi Pekerja Tetap

Menurut pasal 1 angka 30 UUK:

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

Menurut F.X. Djumaldi, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.¹ Sehingga, upah yang diberikan pengusaha kepada pekerjaanya berbentuk uang yang besarnya disesuaikan pada perjanjian kerja, kesepakatan, maupun perjanjian perundang-undangan.

UUK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan demi melindungi pekerja. Upah dibayarkan atas kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.²

Pembayaran upah kepada pekerja tidak dapat terlepas dari perhitungan upah. Pembayaran upah disesuaikan sesuai dengan upah minimum yang berbeda di setiap daerah. Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Gubernur Bali Nomor 61 tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi (PerGub 61/2015) Upah minimum adalah upah bulanan yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum yang berbeda di setiap daerah tersebut kemudian disebut sebagai Upah Minimum Provinsi (UMP). UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota.

Selain upah standar tersebut, juga terdapat upah kerja lembur. Pengusaha harus mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.³ Sehingga apabila pekerja tersebut bekerja diluar dari jam kerjanya, maka peekerja tersebut berhak mendapatkan upah kerja lembur.

2.2.2 Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur

Upah minimum maupun perhitungan upah kerja lembur telah diatur dalam undang-undang. Namun di dalam peraturan perundang-undangan belum tertera secara jelas mengenai pengaturan jangka waktu pembayaran upah lembur, oleh sebab itu pengusaha dapat membayarkan upah tersebut kapan saja sehingga menimbulkan kerugian bagi pekerja. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, dapat

¹ F.X.Djumaldi, 2010, *Perjanjian Kerja: Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, h.26.

² Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, h.144.

³ *Ibid*, h.150.

menggunakan analisis argumentum peranalogian/analogi. Untuk menyelesaikan permasalahan menggunakan analogi, harus mencari *ratio legis* yang merupakan asas yang melandasi ketentuan.⁴

Perusahaan yang tidak membayarkan upah kerja lembur sesuai dengan perjanjian kerja, melanggar ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer) dimana dalam pasal tersebut, salah satunya menyebutkan bahwa syarat perjanjian adalah suatu sebab yang halal. Suatu sebab yang halal adalah isi perjanjian tersebut tidak melanggar undang-undang. Jika melanggar klausa tersebut maka perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

Pengaturan mengenai upah, seharusnya diperjelas pada perjanjian kerja. Karena menurut Pasal 54 ayat (1) huruf e UUK, perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat besaran upah dan cara pembayarannya. Besaran upah dan cara pembayarannya tersebut harus sesuai dengan UMP. UMP harus dibayarkan secara bulanan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 1 PerGub 61/2015). Sehingga dapat dianalogikan bahwa upah kerja lembur tersebut dibayarkan bersamaan dengan upah pokok dan tunjangan tetap yang besarnya tergantung kepada UMP suatu daerah tersebut.

Oleh sebab itu, hendaknya untuk menghindari perselisihan tersebut, waktu pembayaran upah kerja diatur dalam perjanjian kerja, pembayaran upah kerja lembur seharusnya dapat dibayarkan pada saat penerimaan gaji, sehingga jelas kapan upah tersebut dapat diterima oleh pekerja tersebut.

III KESIMPULAN

Jangka waktu pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja tetap dapat dibayarkan pada saat pembayaran upah pokok maupun tunjangan yang dibayarkan bulanan sesuai dengan peraturan mengenai UMP dan perjanjian kerja. Perusahaan yang melanggar perjanjian kerja/wanprestasi dapat dikenai sanksi dan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

⁴ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djamiati, 2009, *Argumentasi Hukum*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta, h. 29.

DAFTAR PUSTAKA

Djumaldji, F.X. 2010, *Perjanjian Kerja : Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan : Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.

Hadjon, Philipus M dan Tatiek Sri Djamiati, 2009, *Argumentasi Hukum*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata, *Burgelijk Wet Book*, 2005, Di Terjemahkan Oleh Andi Hamzah, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Gubernur Bali Nomor 61 tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi