

KORELASI ANTARA WAKTU KERJA LEMBUR TERHADAP UPAH YANG TERJADI DI LINGKUNGAN MASYARAKAT WARIBANG*

Oleh

Anak Agung Ngurah Gede Agung Tricahya Yoga Kumara**

I Wayan Novy Purwanto***

1416051252

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Pemberian upah oleh pengusaha kepada pekerja didasarkan dengan beragam faktor, seperti halnya faktor usia, pekerjaan yang dilakukan, pengalaman bekerja, waktu kerja, dll. Pengusaha yang cenderung hanya melihat faktor waktu kerja dalam pemberian upah kepada pekerja dalam hal ini menimbulkan permasalahan karena sangatlah menyimpang dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 78 ayat (2) UU tersebut menyatakan bahwa setiap pekerja yang melakukan waktu kerja lembur wajib diberikan upah lembur. Namun pada kenyataannya terjadi kesenjangan *das sollen* dengan *das sein* yaitu antara norma atau peraturan yang ada tidak sesuai dengan yang diterapkan dalam masyarakat. Metode penelitian yang digunakan dalam makalah ilmiah ini adalah metode penelitian hukum empiris. Melihat berbagai faktor dalam memberikan upah kepada pekerja, dalam kenyataannya terdapat juga faktor lain yang dijadikan pertimbangan pengusaha dalam memberikan upah yaitu apabila adanya waktu kerja lembur yang dijalani oleh pekerja, namun yang terjadi dalam lingkungan masyarakat waribang tidak sesuai upah kerja lembur yang didapatkan dengan waktu kerja lembur yang dijalani.

Kata Kunci: pemberian upah, waktu kerja, *das sollen*, *das sein*

*Makalah ilmiah ini merupakan ringkasan diluar skripsi

**Anak Agung Ngurah Gede Agung Tricahya Yoga Kumara adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana

***I Wayan Novy Purwanto adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

Remuneration by entrepreneur toward their employee is based in various factors such as the employee's age, type of job, job experience, working time and etc. The entrepreneur whose tend to use working time factor only in calculating the remuneration may caused problems because it deviates the Act Number 13 Year 2003 about Employment. Article 78 clause (2) in previous Act states that every employee who work overtime should be given overtime fee. In fact there are a lot of das sollen and das sein discrepancies between norm or rule in our society. The research method used in this scientific paper is the method of empirical law research. Looking at the various factors in giving wages to workers, in fact there are also other factors taken into consideration employers in providing wages that is when there is time overtime work undertaken by workers, but that occurs in the community waribang not matching overtime wages earned by working time overtime.

Keywords: remuneration, work time, das sollen, das sein

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam hal ketenagakerjaan di Indonesia sangatlah memprihatinkan. Hal ini dikarenakan paradigma pengusaha yang merasa memiliki kedudukan di atas pekerja karena pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja, adapun hubungan pemberi kerja dengan pekerja tercipta dikarenakan adanya suatu perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak yang di dalamnya memuat aturan mengenai pekerjaan, upah serta perintah yang telah disepakati bersama oleh pemberi kerja dengan pekerja. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah adanya perjanjian kerja, pihak pemberi kerja pun berkewajiban untuk memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain kepada pekerja dikarenakan telah melakukan pekerjaannya dengan melihat juga waktu kerja yang telah ditentukan.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai waktu kerja dimana dalam Pasal 77 ayat (1) disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Pengusaha dalam hal ini perlu memperhatikan waktu kerja pekerja/buruhnya dalam arti waktu kerja setiap perusahaan bisa berbeda dengan perusahaan lainnya, dimana waktu kerja itu dibagi menjadi 2 menurut Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu waktu kerja 6 hari kerja dalam satu minggu ialah satu harinya 7 jam dan dalam satu minggu 40 jam; dan waktu kerja untuk 5 hari dalam satu minggu ialah dalam satu harinya 8 jam dan 40 jam dalam satu minggu.

Adapun pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut waktu kerja lembur yang harus memenuhi syarat yang terdapat dalam Pasal 78 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dimana apabila pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan waktu kerja lembur, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar kelebihan jam kerjanya dengan upah lembur. Pemberian upah oleh pengusaha kepada pekerja dalam hal ini menimbulkan permasalahan karena sangatlah menyimpang dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan¹, dimana dalam hal ini setiap pekerja yang melakukan waktu kerja lembur wajib diberikan upah lembur yang terdapat dalam Pasal 78 ayat (2) UU tersebut yang nyatanya terjadi kesenjangan *das sollen* dengan *das sein* yaitu antara norma atau peraturan yang ada tidak sesuai dengan yang diterapkan dalam masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi besaran upah yang diperoleh oleh pekerja di lingkungan masyarakat waribang?
2. Apakah antara besaran upah yang diperoleh telah sesuai dengan waktu kerja lembur yang dijalani dengan melihat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana penerapan dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja di lingkungan masyarakat waribang mengenai pemberian upah kerja lembur.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

Dalam menganalisa permasalahan ini dibutuhkan suatu penelitian hukum secara empiris, dimana penelitian terhadap efektifitas hukumnya dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan juga pendekatan fakta.² Penulis akan

¹Libertus Jehani, 2006, *Tanya Jawab Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung, h. 15.

²Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h. 93.

mengkaji bagaimana penerapan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sesuai atau tidaknya dalam kehidupan masyarakat, sedangkan untuk mengumpulkan data dari lapangan dipergunakan teknik wawancara dan studi dokumen pada pekerja di lingkungan masyarakat waribang.

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran upah yang diperoleh oleh pekerja di lingkungan masyarakat waribang

Secara umum terdapat berbagai faktor yang ada dalam pemberian upah oleh pengusaha kepada pekerja, yaitu: faktor lamanya masa kerja yang atas dasar pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi perkembangan skill secara empirik; faktor profesionalisme, keterampilan dan kecakapan serta kemahiran dalam melakukan pekerjaan; tinggi-rendahnya produktivitas, atau besar-kecilnya produk yang dihasilkan (kinerja); faktor volume dan beban kerja serta besar-kecilnya resiko pekerjaan; tinggi-rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung-jawab) seseorang pekerja/buruh; aspek kewilayahan, seperti jauh-dekatnya lokasi atau tempat kerja atau perbedaan wilayah penetapan upah; aspek kepribadian, terkait dengan tingkat kepercayaan dan kejujuran serta nilai-nilai kepribadian lainnya bagi seseorang pekerja (aspek personality); banyak atau sedikitnya uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan semua faktor tersebut, faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya atau besar-kecilnya upah, adalah sertifikasi kompetensi dan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Artinya, semakin banyak sertifikasi kompetensi yang dimiliki

seseorang pekerja/buruh yang dibarengi dengan semakin tingginya produktivitas yang dihasilkan serta semakin apiknya hasil kerja yang dilakukan, maka secara otomatis akan mempengaruhi semakin besarnya gaji atau upah yang dapat diperoleh, hal tersebut selaras dengan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden RI No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Jo. Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis dengan menjadikan faktor yang ada secara umum tersebut sebagai pembanding, dapat dikatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi pengusaha dalam memberikan upah terhadap pekerja yang ada dalam lingkungan masyarakat waribang selebihnya hampir sama dengan faktor-faktor umum yang ada, seperti halnya faktor jenis kelamin, pendidikan terakhir, waktu kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja. Faktor jenis kelamin tentu saja akan menjadi masalah jika dijadikan pertimbangan dalam memberikan upah kepada pengusaha, karena akan terjadinya diskriminasi terhadap perempuan, hal ini didasarkan pada wawancara penulis terhadap informan laki-laki dan perempuan yang memiliki pekerjaan dan beban kerja yang sama namun memiliki upah yang relatif berbeda, padahal dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi yang artinya tiap pekerja baik laki-laki maupun perempuan dapat

memperoleh upah yang sama.³ Hal ini pun dapat dikatakan sebagai ketidaksetaraan gender dalam pekerjaan, dimana hal tersebut merupakan salah satu bentuk dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).⁴ Pada faktor pendidikan, dapat dikatakan pekerja yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memperoleh upah yang lebih besar juga. Sama halnya dengan faktor waktu kerja, beban kerja serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja yang memiliki grafik tegak lurus jika dijadikan pertimbangan oleh pengusaha dalam memberikan upah.

2.2.2 Telah sesuai atau tidaknya besaran upah yang diperoleh dengan waktu kerja lembur yang dijalani dengan melihat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan.⁵ Pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja didasarkan atas faktor yang salah satunya yaitu waktu kerja, dimana waktu kerja itu dibagi menjadi 2 menurut Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

³Rukiyah L dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, h. 10.

⁴N. K. S. Dharmawan, Nurmawati, N. M., & Sarna, K., 2011, "The Right to Tourism" Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Di Indonesia¹, *Kertha Patrika*, 3, h. 6.

⁵Edwin Hadiyan, 2015, Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 3(1), h. 24-33.

- a. waktu kerja 6 hari kerja dalam satu minggu ialah satu harinya 7 jam dan dalam satu minggu 40 jam;
- b. waktu kerja untuk 5 hari dalam satu minggu ialah dalam satu harinya 8 jam dan 40 jam dalam satu minggu.

Pengusaha memungkinkan untuk memperkerjakan pekerjaannya melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan, adapun pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut waktu kerja lembur, hal ini dilakukan oleh pengusaha untuk dapat mengejar ataupun memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan agar dapat tercapai.

Pengusaha dalam memperkerjakan pekerja/buruh diluar waktu kerja wajib:⁶

- a. memberi upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberi makanan dan minuman sekurang-kurang 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang dan cara perhitungannya didasarkan pada upah bulanan, dan cara menghitungnya adalah upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

Apabila pengusaha akan melakukan kerja lembur pada hari kerja, maka harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan bentuknya adalah dalam bentuk daftar pekerja/buruh, yang selanjutnya ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur.

⁶Yulius Kasino, 2012, Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif, Surakarta, URL: <http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/197>. Diakses pada tanggal 5 Juli 2018

Pekerja yang menjalani waktu kerja lembur sepatutnya memperoleh upah terhadap hal tersebut karena telah diatur dalam Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur, dan ditekankan bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja seperti yang terdapat dalam Pasal 77 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan rumusan pasal-pasal tersebut jadi dapat dikatakan bahwa apabila pekerja diberikan waktu kerja lembur oleh pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah terhadap waktu kerja lembur tersebut yang perhitungannya sesuai dengan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yaitu:

⁷Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 42.

1. Perhitungan upah lembur pada hari kerja
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 kali upah sejam
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam
2. Perhitungan upah lembur pada waktu kerja 6 hari kerja dan 40 jam seminggu
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, dan untuk jam kedelapan dibayar 3 kali upah sejam, sedangkan untuk jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayarkan upah sebesar 4 kali upah sejam
3. Perhitungan upah lembur apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek
 - a. Perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam keenam dibayar 3 kali upah sejam, sedangkan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 kali upah sejam
4. Perhitungan upah kerja lembur apabila waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam, sedangkan jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 kali upah sejam

Dilihat dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dapat dikatakan bahwa pengusaha wajib untuk membayarkan upah kerja lembur sesuai dengan pengaturan yang terdapat dalam Keputusan Menteri tersebut, kata wajib yang terdapat dalam pasal tersebut mengisyaratkan bahwa tidak ada alasan apapun bagi pengusaha untuk tidak melaksanakan ketentuan tersebut yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang diberikan waktu kerja lembur.⁸

⁸Made Meby Elbina, 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar, Denpasar, URL:

Kenyataannya hanya terdapat satu pekerja dari empat orang pekerja yang mendapatkan haknya untuk memperoleh upah kerja lembur di lingkungan masyarakat waribang yang artinya kesadaran pengusaha dalam memenuhi aturan yang berlaku serta menjamin hak pekerjanya untuk terpenuhi sangatlah rendah. Dapat dikatakan dalam penerapannya tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di lingkungan masyarakat waribang karena masih terdapat pekerja yang tidak mendapatkan haknya untuk memperoleh upah kerja lembur.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Terdapat berbagai faktor dalam pemberian upah oleh pengusaha kepada pekerja yang ada di lingkungan masyarakat waribang, seperti halnya faktor jenis kelamin, pendidikan terakhir, waktu kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja. Pengusaha dalam memberikan upah cenderung hanya berdasarkan satu faktor saja, hal tersebut menimbulkan tidak sesuainya upah yang diterima masing-masing pekerja karena masing-masing pekerja tentunya mempunyai latar belakang serta kemampuan yang berbeda.
2. Melihat berbagai faktor dalam memberikan upah kepada pekerja, dalam kenyataannya terdapat juga hal lain yang dijadikan pertimbangan pengusaha dalam memberikan upah yaitu apabila adanya waktu kerja lembur yang

dijalani oleh pekerja. Pekerja yang menjalani waktu kerja lembur wajib memperoleh upah terhadap hal tersebut karena telah diatur dalam Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 33 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Kenyataannya terdapat pengusaha yang tidak mematuhi aturan tersebut dan tentunya pekerjalah yang dirugikan karena tidak mendapatkan haknya. Berdasarkan hal tersebut penulis pun dapat mengatakan bahwa tidak sesuai penerapan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di lingkungan masyarakat waribang mengenai upah yang diperoleh pekerja dengan melihat waktu kerja lembur yang dijalani.

3.2 Saran

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan, penulis pun beranggapan bahwa ketenagakerjaan di lingkungan masyarakat waribang masih perlu untuk diperbaiki yang tentunya paling utama dalam memberikan upah oleh pengusaha kepada pekerja. Atas hal itu penulis memberikan saran berupa:

1. Pengusaha haruslah menggunakan setidaknya dua faktor yang dijadikan pertimbangan dalam memberikan upah kepada pekerja;
2. Adanya sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang tidak mematuhi aturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Jehani, Libertus, 2006, *Tanya Jawab Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung.
- L, Rukiyah dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Muharam, Hidayat, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Jurnal Ilmiah:

- Dharmawan, N. K. S., Nurmawati, N. M., & Sarna, K., 2011, "The Right to Tourism" Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Di Indonesia¹, *Kertha Patrika*, 3
- Hadiyan, Edwin, 2015, Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 3(1)
- Kasino, Yulius, 2012, Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif, Surakarta, URL: <http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/197>. Diakses pada tanggal 5 Juli 2018
- Meby Elbina, Made, 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar, Denpasar, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/33200>. Diakses pada tanggal 5 Juli 2018

Perundang-undangan:

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden RI No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan