

PENGATURAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT PERHITUNGAN LEMBUR PADA PERUSAHAAN

Neri Aslina

neriaslina@yahoo.co.id

Abstrak

Upah merupakan suatu bentuk penghasilan yang diharapkan oleh buruh baik perorangan maupun bersama untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adanya gaji/upah merupakan wujud penghasilan bagi seseorang buruh setelah mereka menunaikan kewajibannya baik melakukan pekerjaan atau menunaikan suatu jasa. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji tentang penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait perhitungan lembur pada perusahaan serta peraturan terkait lainnya. Upah ada yang dibayar basic ada upah yang dibayar sebagai upah bonus atau lembur. Hal ini diberikan dengan mengalikan dua uang jasanya melebihi ketetapan upah perjam. Penghitungan upah lembur sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menemukan solusi yang dapat dilakukan agar penerapan perhitungan lembur pada perusahaan jasa konstruksi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang termasuk penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi sumber data primer, sekunder dan tersier. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian dari penelitian ini adalah pengaturan upah lembur menurut Undang-Undang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Pasal 27: (2), Pasal 28A, Pasal 28C: (1), Pasal 28D: ayat (1), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53 dan Pasal 88 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan diperkuat dengan pengatuan Pasal 1 butir 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Kata Kunci: *Pengaturan, Ketenagakerjaan, Lembur*

Pendahuluan

Hubungan kerja yang baik harus tercipta secara baik antara pihak pekerja/buruh di perusahaan. Sehingga dengan melihat hal ini diperlukan peran pemerintah dalam mewujudkan pengaturan akan hak dan kewajiban secara adil serta keikutsertaan pemerintah dalam penegakan hukum. Pengaturan yang lebih jelas berkenaan hak dan kewajiban dalam dunia kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan hak dan kewajiban tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di samping itu pemerintah juga harus berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil.

Adapun yang dimaksud dengan Perjanjian kerja Bersama adalah kesepakatan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tentunya merupakan nuansa yang telah memperhatikan aspirasi dan kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha yang mempunyai fungsi antara lain:¹ sebagai pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi

pekerja/buruh dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan penafsiran; sebagai sarana untuk menciptakan kebersamaan, keterbukaan, ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha; merupakan media partisipasi pekerja/buruh dalam perumusan kebijakan perusahaan; mengisi kekosongan hukum mengenai pengaturan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja yang belum diatur dalam Peraturan Perundang-undangan; dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh secara periodik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan tegas mengatur tentang Pengupahan. Pengaturan ini meliputi upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota berdasarkan hasil asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh² yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua

¹Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 48 Tahun 2004 tanggal 8 April 2004

²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagian Ketiga Tentang Penetapan Upah Minimum, Pasal 49 ayat 1

jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama.

Ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, supir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Upah lembur juga tidak berlaku bagi pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu yaitu tidak berhak atas upah kerja lembur dengan alasan karena pekerja tersebut sudah mendapatkan upah yang tinggi. Termasuklah dalam hal ini perusahaan jasa konstruksi dengan tidak adanya gaji pokok, maka berlaku bagi pekerja upah lembar. Namun melihat kepada penerapan yang terjadi di lapangan perlu dilakukan kajian tentang upah lembur yang ditetapkan oleh perusahaan jasa konstruksi sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau masih jauh dari harapan Undang-Undang.

Pembahasan

Pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Perhitungan Lembur Pada Perusahaan

Sebagaimana diketahui bahwa terdapat Peraturan Perundang-undangan yang

mengatur tentang tenaga kerja (buruh) yang telah dikeluarkan oleh pemerintah dibuktikan dengan adanya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan tentang buruh atau tenaga kerja diperlukan adanya sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuatu dimana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai soal-soal perburuhan atau ketenagakerjaan. Sumber hukum dapat dibedakan menjadi: Sumber hukum material, merupakan sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat, yaitu kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiel merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum.

Sebagaimana diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan/perburuhan merupakan spesies dari genus hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan/perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli pada saat ini menemukan batas baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini disebabkan karena hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk

dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda.³ Hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum dan sangat dibutuhkan apabila mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu.⁴ Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha.⁵

Sebagaimana pendapat Neh Van Esverld, mengartikan bahwa hukum perburuhan adalah pekerjaan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Hal ini mengandung arti bahwa hukum perburuhan tidak hanya saja hubungan kerja saja, melainkan juga hukum perburuhan termasuk pekerjaan di luar hubungan kerja.⁶

Menurut Halim menyebutkan yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.⁷

Menurut Soetikno menyebutkan hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁸ Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan yang berbunyi “*segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja*”.

Berbicara sumber hukum formil terkait pengaturan upah lembur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang ketenagakerjaan sebagaimana ditemukan dalam beberapa peraturan hukum formil. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan

³Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo: Jakarta. 2003, h. 20

⁴Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cet. V. Sinar Grafika: Jakarta. 2015, h. 2

⁵Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I, Sinar Grafika: Jakarta, 2016, h. 1

⁶H.R. Abdussalam, Adri Desasfuryanto. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. PTIK: Jakarta. 2015, h. 7

⁷Abdul Khakim. *Op.Cit.*, h. 5

⁸H.R. Abdussalam, Adri Desasfuryanto. *Op.Cit.*, h. 8

hukum.⁹ Sumber hukum ketenagakerjaan (perburuhan) dalam arti formil adalah: (1) Perundang-undangan; (2) Kebiasaan; (3) Keputusan; (4) Traktat dan (5) Perjanjian. Sedangkan Iman Soepomo menyatakan bahwa sumber hukum perburuhan adalah: undang-undang, peraturan lain, kebiasaan, putusan, perjanjian, dan traktat.

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan 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.¹⁰ Definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi sebelum masa kerja, selama masa kerja dan sesudah masa kerja. Di samping itu hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang

berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Secara yuridis tujuan hukum ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹¹

Ketentuan yang mengatur tentang kewenangan upah lembur yang diterapkan perusahaan sebagaimana mengacu pada Bab X tentang Kewarganegaraan sebagai berikut: Pasal 27: (2) menyatakan bahwa *Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*¹² Pasal 28A menyatakan bahwa *“Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.”*¹³ Pengaturan

¹¹Rachmat Trijono. *Op.Cit*, h. 24

¹²Tiap-tiap orang memiliki kebebasan untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga tidak ada paksaan bagi setiap orang untuk dipaksakan untuk berbuat atau memilih pekerjaan karena kembali kepada hak azazi dari masing-masing individu.

¹³Bab XA Hak Asasi Manusia, Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.

⁹Sudikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, h. 63.

¹⁰Rachmat Trijono. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Sinanti: Jakarta. 2014, h. 23

lainnya juga diatur dalam Pasal 28C: (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”¹⁴ Selanjutnya diatur dalam Pasal 28D: ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); telah mengatur permasalahan penelitian, berkenaan tentang pemberlakuan upah lembur pada Perusahaan jasa Konstruksi Maju Bersama Jaya (MBJ) sebagaimana ketentuan berikut ini: Pasal 52 ayat (1) menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan

perundang undangan yang berlaku”. Pasal 53 menyebutkan bahwa “Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.

Paragraf 4 tentang Waktu Kerja, sebagaimana Pasal 77: (1) menyebutkan bahwa “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ayat (2) menyebutkan bahwa Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ayat (3) menyebutkan bahwa Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu”. Serta ayat (4) menyebutkan bahwa “Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Berdasarkan Pasal 78 ayat (1) disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan

¹⁴*Ibidem.*,

paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ayat (2) menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ayat (3) menyatakan bahwa Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ayat (4) menyatakan bahwa Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kedua tentang Pengupahan, sebagaimana Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ayat (2) menyebutkan bahwa “*untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*” Ayat (3) menyatakan bahwa “*kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi : Upah minimum; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; Upah tidak masuk kerja karena melakukan*

kegiatan lain di luar pekerjaannya; Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; Bentuk dan cara pembayaran upah; Denda dan potongan upah; Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; Upah untuk pembayaran pesangon; dan Upah untuk perhitungan pajak penghasilan”.

Perjanjian secara umum diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tentang “Perikatan” yang sifatnya terbuka. Kata perikatan mempunyai arti yang lebih luas dari kata perjanjian. Sebab kata perikatan tidak hanya mengandung pengertian hubungan hukum yang sama sekali hanya bersumber dari suatu perjanjian, namun ada perihal perikatan yang timbul dari Undang-undang. Untuk memberikan definisi terhadap sesuatu hal tidaklah mudah, akan tetapi banyak para ahli yang memberikan pendapatnya tentang definisi perikatan yang berbeda-beda.

Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (*kreditur*) dan pihak yang lain berkewajiban (*debitur*) atas suatu prestasi. Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan, bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu

perjanjian. Antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan suatu peristiwa hukum, sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya.

Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) adalah sebagai berikut: **Pertama**, sepakat mereka yang mengikatkan diri (*Toestemming*); **Kedua**, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; **Ketiga**, suatu hal tertentu; dan **Keempat**, suatu sebab yang halal. Dalam hukum perjanjian dikenal beberapa asas, namun secara umum asas perjanjian ada 5 (lima) yaitu: **Pertama**, asas konsensualisme; **Kedua**, asas kekuatan mengikat; **Ketiga**, asas kebebasan berkontrak, **Keempat**, asas itikad baik; dan **Kelima**, asas kepribadian (personalitas).¹⁵

Secara yuridis pengertian upah tidak dijelaskan dalam Undang-Undang, tetapi dicermati terdapat beberapa jenis upah, yaitu: Upah tetap, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja buruh secara tetap atau biasa disebut dengan gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik oleh kerja lembur maupun oleh faktor lainnya; Upah tidak tetap, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara tidak

tetap. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja atau buruh. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan; Upah harian, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Secara spesifik upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas; dan Upah borongan, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.¹⁶

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu: Penawaran dan permintaan karyawan; Organisasi buruh; Kemampuan untuk membayar; Produktivitas; Biaya hidup dan Peraturan pemerintah. Dalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi

¹⁵Handri Raharjo. *Op.Cit.*, h. 43

¹⁶Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I, Sinar Grafika: Jakarta, 2016, h. 127

penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka rasa keadilan sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari istirahat resmi yang ditetapkan Pemerintah. Hal ini

sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.¹⁷

Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu yang akan diatur sendiri dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tetapi hingga saat ini ketentuan tersebut belum diatur Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan secara tegas bahwa Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengertian tentang waktu kerja lembur mengacu pada Pasal 1 Kep-102/MEN/VI/2004, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam

¹⁷Pengertian waktu kerja lembur yang diatur oleh Peraturan Perundang-undangan yang mengatur, sebagaimana diperkuat dengan ketentuan yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 78 ayat 1 butir b menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, dan waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Namun tidak berlaku bagi pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu yaitu tidak berhak atas upah kerja lembur alasannya karena pekerja tersebut mendapatkan upah yang tinggi. Pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu tersebut memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan di mana waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang berlaku.

Pemerintah memberikan batasan maksimal bagi perusahaan dalam menginstruksikan karyawan dalam melakukan kerja lembur, batasan ini yaitu: waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu; dan ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Syarat melakukan kerja lembur, antara lain; (1) Ada perintah tertulis, (2) Pekerja setuju untuk melaksanakan kerja lembur, (3) Adanya rincian pelaksanaan kerja lembur, (4) Adanya bukti

tanda tangan kedua belah pihak. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban: untuk membayar upah kerja lembur; memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Upah lembur dihitung perjam, maka yang perlu dilakukan adalah mengetahui berapa upah lembur perjam, maka harus diketahui dulu berapa upah pokok kita yaitu Jika upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; Jika upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir; dan dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum.

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara

tegas membatasi waktu kerja lembur seperti tersebut di atas, tetapi karena mempertimbangkan kepentingan perusahaan dan dunia usaha, ketentuan Undang-Undang tersebut oleh Keputusan Menakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 agak sedikit dianulir seperti diatur dalam Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa ketentuan waktu kerja lembur seperti tersebut di atas termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau harian resmi. Di samping itu ketentuan Keputusan Menkertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur. Dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam seminggu.

Kesimpulan

Pengaturan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam beberapa aturan sebagai berikut: Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “segala hal yang berhubungan dengan

tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Bab X tentang Kewarganegaraan sebagai berikut: Pasal 27: (2) menyatakan bahwa *Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Pasal 28A menyatakan bahwa “*Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya*”. Pasal 28C: (1) menyatakan bahwa “*Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia*”. Selanjutnya diatur dalam Pasal 28D: ayat (1) menyatakan bahwa *setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*”. Pasal 52 ayat (1) menyebutkan bahwa “*Perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku*”. Pasal 53 menyebutkan bahwa “*Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan*

pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha". Pasal 88 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan diperkuat dengan pengatuan Pasal 1 butir 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.waktu lembur yang diperbolehkan tidak lebih dari 3 (tiga) jam sehari dengan perkaliannya lebih besar dari gaji jam kerja biasa.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- Abdussalam, H.R., & Adri Desasfuryanto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta.
- Azwar, Syaifuddin, 2012, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Creswell, John W., 1994, *"Reseach desegn Qualitative and Quantitative Approachhes"*, sage Publication, Inc, California.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Husni, Lalu, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2006, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Janah, 2005, *"Metode Penelitian Kuantitatif"*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Raharjo, Handri, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.
- Salim HS, 2013, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

- Sunggono, Bambang, 2006, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1996, *Pengantar Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wahyudi, Eko, & Yulianingsih, Wiwin, & Sholihin, Moh.
- Firdaus, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Cet. I, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Cet. V, Jakarta.