

IMPLEMENTASI UPAH LEMBUR TERHADAP TENAGA KERJA BERDASARKAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI NOMOR 102 TAHUN 2004

A.A. Istri Eka Krisna Yanti, Ni Kadek Mitha Sri Cahyani

Fakultas Hukum Universitas Dwijendra, Fakultas Hukum Universitas Dwijendra

e-mail : anakagungistriekakrisnayanti@gmail.com, mithascahyani@gmail.com

Abstrak

Kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang dilakukan melebihi jam kerja atau pada hari libur. Setiap perusahaan memiliki perhitungan besaran lembur yang berbeda-beda. Namun, tatacara perhitungan upah lembur diatur secara khusus dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, meskipun Indonesia telah miliki peraturan yang mengatur secara khusus mengenai penghitungan upah lembur ternyata masih banyak perusahaan yang belum mengimplementasikan dengan baik peraturan yang ada sehingga sangat merugikan tenaga kerja. Dalam penelitian ini penulis melaksanakan penelitian studi kasus yang dilakukan di Kota Denpasar dengan fokus studi pada implementasi upah lembur terhadap tenaga kerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur di Kota Denpasar dan sistem pengajian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti implementasi yang ada di lapangan berdasarkan peraturan yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan langsung kelapangan sehingga peneliti mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa dalam implementasi pemberian upah lempur di Kota Denpasar masih terdapat disharmonisasi dengan peraturan yang ada dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, karena jumlah upah lembur yang diberikan lebih kecil dari pada ketentuan aturan yang ada.

Kata Kunci : Upah Lembur, Kerja Lembur, Tenaga Kerja.

Abstract

Overtime work is work performed by a worker who exceeds working hours or on holidays. Each company has a different calculation of the amount of overtime. However, the procedure for calculating overtime wages is specifically regulated in the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number 102 of 2004 concerning Overtime Time and Overtime Wages, although Indonesia already has regulations that specifically regulate the calculation of overtime wages, it turns out that there are still many companies that have not implemented it properly. both the existing regulations are very detrimental to the workforce. In this study the authors conducted a case study research conducted in Denpasar City with a focus on the implementation of overtime wages for workers based on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number 102 of 2004 concerning Overtime Work and Overtime Wages in Denpasar City and the recitation system carried out . This study uses empirical legal research, namely research conducted by examining the existing implementation in the field based on existing regulations. This research was conducted directly in the spaciousness so that the researcher obtained the data needed in the study. Based on the results of the research, it is concluded that in the implementation of giving lempur wages in Denpasar City there is still disharmony with the existing regulations in the Decree of the Minister of Manpower and

Transmigration Number 102 of 2004 concerning Overtime Work and Overtime Wages, because the amount of overtime wages given is smaller than existing regulatory provisions.

Keywords: *Overtime Wages, Overtime Work, Labor.*

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum, dimana segala sesuatunya diatur dan dilindungi oleh hukum. Jenis hukum yang berlaku di Indonesia ada berbagai macam jenisnya, dengan beragam macam aturan dan sanksi hukum yang terdapat di dalamnya. Indonesia merupakan negara yang berkembang dimana negara tersebut berhasil mencapai tingkat pertumbuhan tinggi diantara negara berkembang lainnya. Jumlah penduduk yang besar tidak selalu menjamin keberhasilan pembangunan suatu negara. Bahkan bisa menjadi suatu beban bagi keberlangsungan pada pembangunan suatu negara. Dikarenakan jumlah penduduk yang terlalu besar dan tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Hal ini menyebabkan dari sebagian penduduk yang pada saat itu sudah waktunya untuk bekerja tetapi tidak memperoleh suatu pekerjaan.

Faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.¹ Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.² Konsep tenaga kerja dan pekerja/buruh tampak serupa namun Peraturan Undang-Undang memberikan definisi yang berbeda. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi yang berbeda. Tenaga kerja didefinisikan sebagai\setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh dalam ketentuan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, mendefinisikan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.³ Setiap masyarakat selalu memiliki kebutuhan hidup. Ekonomi dari masing masing masyarakat berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Demi memenuhi kebutuhan hidupnya masyarakat harus bekerja. Entah itu mendirikan usaha sendiri atau bekerja dengan orang lain atau yang sering disebut dengan pekerja atau tenaga kerja. Antara pekerja dengan perusahaan sebenarnya memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Pekerja membutuhkan perusahaan untuk menyediakan pekerjaan yang bisa di kerjakan. Sehingga setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya akan di beri upah. Begitu pula dengan perusahaan, membutuhkan pekerja guna melaksanakan proses produksi atau jual beli yang terdapat di dalam perusahaan sesuai dengan bidang apa perusahaan itu bergerak.

Hak dan kewajiban tersebut telah diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan adanya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah atau hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah

¹ Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, 2004, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, hlm.1.

² Departemen Pendidikan Nasional, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. PT.Gramedia Pustaka Utama ,Cetakan Empat, Jakarta.

³ Artana, I. W. (2020). PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI PT. BALI DANA SEJAHTERA OLEH PT. BPD BALI. *Kerta Dyatmika*, 17(1).

yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Upah atau gaji adalah hak pekerja atau buruh yang di lindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja atau buruh mendapatkan upah. Sebagai hak, maka sangat wajar jika pekerja atau buruh menuntut untuk mendapatkan upah. Pengusaha yang tidak memberikan upah pun di kenakan sanksi secara hukum.⁴ Dalam Ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan salah satu ciri suatu hubungan disebut hubungan kerja. Bahkan dapat di katakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang di tuangkan dalam peraturan perundang-undangan.⁵

Kerja lembur atau *Overtime* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau tenaga kerja yang melebihi jam kerja, atas perintah atasan. Biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari libur mingguan karyawan atau pekerja, serta hari libur resmi tanggal merah. Setiap perusahaan memiliki perhitungan lembur perjamnya yang berbeda-beda. Antara satu perusahaan dengan yang lainnya tidak sama. Apa lagi jika perusahaan tersebut tidak memberikan slip gaji, pasti setiap karyawan yang bekerja di sana khususnya yang sering melakukan *overtime* akan bertanya-tanya bagaimana sebenarnya perhitungan dari pembayaran upah lembur mereka. Secara Yurisdis dalam Pasal 1 angka 1 Dalam Ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 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 libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Kebijakan permintaan kerja lembur merupakan suatu pilihan oleh perusahaan yang memang diperbolehkan menurut perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia karena ada suatu alasan-alasan maupun faktor yang menuntut perusahaan meminta para pekerjanya untuk kerja diluar jam kerja normal. Ada beberapa alasan yang mempengaruhi / menyebabkan perusahaan meminta atau memerlukan para buruhnya untuk melakukan kerja lembur, diantaranya sebagai berikut:

- a. Dinamika perekonomian yang semakin maju dan pesat.
- b. Mengejar target produksi yang sudah dicanangkan oleh perusahaan.
- c. Memanfaatkan sebaik-baiknya Sumber daya Manusia dari buruh.
- d. Ada kesempatan baik dalam pasar yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan.
- e. Sudah menjadi kebiasaan atau budaya dalam internal perusahaan.

Bagi buruh pun, penerapan kerja lembur juga mempunyai “advantage” yang bagus bagi buruh. Keuntungan-keuntungan tersebut antara lain :

- a. Ada pemasukan lebih kepada buruh berupa upah dari hasil kerja lembur tersebut.
- b. Buruh dapat memaksimalkan masa produktifnya untuk mencari penghasilan tambahan.

Kerja lembur bisa diterapkan kepada karyawan suatu perusahaan apabila telah ada persetujuan dari kedua belah pihak secara tertulis ataupun lisan. Dengan implikasi bahwa pengusaha berkewajiban

⁴ Emmanuel Kurniawan, 2003, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*. Dunia Cerdas, Jakarta Timur, hlm.6.

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajarafindo Persada, Depok. hlm. 142.

memberikan upah ekstra kepada karyawan yang telah melakukan kerja lembur sesuai dengan amanat perundang-undangan dan sebagai penghargaan bagi pekerja yang telah melakukan kegiatan di luar jam kerja standar. Apabila pekerja tidak menghendaki maka tidak dapat dipaksakan kepada pekerja tersebut untuk melakukan kerja lembur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran atau ketidak pastian terhadap pengaturan upah lembur. Meskipun di perusahaan tersebut memberikan atau tidak memberikan slip gaji, tidak di jelaskan bagaimana sebenarnya perhitungan upah lembur yang di terima. Yang karyawan atau pekerja ketahui adalah uang lebih dari gaji yang mereka terima di luar gaji pokok adalah uang lebur. Implikasi dari kurangnya informasi penghitungan upah lembur tenaga kerja atau pekerja melakukan aksi mogok kerja. Ada beberapa perusahaan yang tidak menghitung lembur ketika jam kerja telah melebihi waktu yang diperjanjikan atau dipekerjakan pada hari minggu, akan tetapi hal ini bukanlah kesengajaan, hanya kelalaian dari perusahaan. Dalam Ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur memberikan definisi secara jelas mengenai ruang lingkup perusahaan. Perusahaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan juga didefinisikan sebagai usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dikemukakan beberapa permasalahan perama bagaimanakah implementasi upah lembur terhadap tenaga kerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur di Kota Denpasar ? kedua bagaimanakah sistem pemberian upah lembur tenaga kerja di Kota Denpasar ? Penelitian ini merupakan penelitian study kasus yang memfokuskan study kasus pada Kota Denpasar. Dipilihnya Kota Denpasar dengan pertimbangan bahwa Kota Denpasar merupakan Ibu Kota Provinsi Bali dan memiliki banyak perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris dalam penelitian ini data yang di perlukan akan digali bersumber dari praktek ke lapangan tempat penelitian di lakukan , dan mendapatkan data melalui wawancara dari beberapa narasumber ditempat penelitian tentang sesuatu yang di nyatakan atau di jelaskan dalam bentuk kata-kata atau tulisan. Penelitian ini memakai sifat penelitian Deskriptif , sifat penelitian ini menggambarkan secara jelas gejala-gejala yang ada di masyarakat. Lalu menyandingkan dengan aturan yang sudah ada. Sehingga dalam penelitian yang bersifat Deskriptif ini akan di dapatkan membentuk aturan-aturan baru atau dapat memperkuat aturan-aturan yang sudah ada dan sudah berlaku.

Penulis menggunakan 2 sumber data hukum dalam penelitian empiris, yang pertama sumber data primer bersumber dari penelitian lapangan. Yang kedua sumber data sekunder yaitu bahan hukum primer meliputi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Teknik pengumpulan data hukum dengan cara mengumpulkan banyak kajian lapangan yaitu dengan cara penelitian langsung ke tempat yang di jadikan sasaran penelitian , *studi documenter* dengan mencari data yang tepat dengan cara wawancara oleh para pihak yang bisa di jadikan sebagai narasumber dalam penelitian, sehingga semua data yang di gunakan merupakan data primer dan sekunder yang sudah di teliti.

Teknik analisa data hukum setelah mengumpulkan seluruh data hukum yang di perlukan untuk penelitian, lalu data hukum penulis analisa menggunakan metode pengolahan data kualitatif. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data penelitian hukum empiris dengan cara data yang diperoleh di analisis secara kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung. Yaitu berupa uraian-uraian yang dilakukan terhadap bahan hukum yang terkumpul dan tidak berbentuk angka-angka yang disusun secara logis dan sistematis tanpa menggunakan rumus statistik. Data hukum yang diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu untuk diolah menjadi data informasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Upah Lembur terhadap tenaga kerja di Kota Denpasar.

Pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Ukuran filosofi dari pengupahan adalah setiap pekerja tanpa mempebedakan jenis kelamin berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Besarnya upah haruslah layak dan tidak boleh di bawah besarnya upah minimum yang di tetapkan oleh pemerintah per wilayah atau disebut Upah Minimum Regional yang selanjutnya disebut UMR. UMR merupakan suatu kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah dan harus diterapkan atau dipenuhi oleh perusahaan terhadap karyawan atau tenaga kerjanya.

Kebijakan pengupahan ini telah banyak diterapkan atau dilaksanakan di beberapa negara. Ada dua sisi yang bisa kita lihat dari UMR. Yang pertama, UMR sebagai acuan bagi pekerja untuk tolak ukur agar nilai upah yang diterima tidak kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Yang kedua, UMR sebagai acuan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pekerja. Dalam penetapan UMR antar kabupaten atau kota ditetapkan pada tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di tempatnya masing-masing. Apabila UMR sudah ditetapkan maka perusahaan tidak boleh memberikan upah lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintahan menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Termasuk pengupahan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Selain membayar upah lembur dalam ketentuan Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makan dan minum tidak boleh diganti dengan uang.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Pasal 11 menyebutkan cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 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 dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

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 4 (empat) kali upah sejam;
 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.

Nurdin Usman menyebutkan bahwa implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁶

Implementasi pelaksanaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur di Denpasar dengan pada wawancara dengan *Branch Manager* salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan berbagai jenis makanan dan minuman kemasan. Pada perusahaan tersebut tenaga kerja yang di perbolehkan lembur hanyalah staf gudang dan bagian operasional, hal ini dikarenakan staf gudang dan bagian operasional berhubungan dengan pembongkaran barang masuk dari supplier dan juga pengiriman barang ke *customer*. Oleh karena itu staf gudang dan bagian operasional diwajibkan untuk kerja lembur dengan persetujuan tenaga kerja tersebut dan intruksi dari atasan serta sesuai dengan kondisi pekerjaan yang sudah selesai atau belum. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut dengan bagian Admin Kasir perusahaan tersebut menyebutkan bahwa nominal upah lembur perjam yang diberikan sejumlah Rp. 24.000 / jam. Jumlah nominal untuk upah lembur di jam pertama dan kedua sama.

Jumlah tersebut tidak sesuai dengan perhitungan jumlah lembur perjam yang di tentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, karena jumlah yang di berikan lebih kecil dari pada ketentuan aturan yang ada. Jika di hitung dengan gaji pokok yang di terima yaitu sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang ada, maka seharusnya upah lembur yang di terima di jam pertama adalah sebesar Rp. 24.019 ini hasil dari hitungan jam pertama adalah sebesar 1.5 kali upah kerja sejam, sedangkan di jam kedua seharusnya Rp. 32.026 ini adalah hasil hitungan 2 kali upah kerja sejam. Jadi jika di hitung maka dari aturan yang di tetapkan jika ada tenaga kerja yang lembur 2 jam maka hitungan nya adalah Rp. 24.019 + Rp. 32.026 = Rp. 56.045. *Branch Manager* di perusahaan tersebut menyatakan bahwa “ketentuan upah lembur perjam memang berubah setiap tahunnya, dan itu memang sudah menjadi peraturan di perusahaan, peraturan di sampaikan melalui email perusahaan, dan di sampaikan segera lisan kepada tenaga kerja. Dan pemberian upah di jam kedua dan seterusnya pun memiliki besaran yang sama.

Penjelasan dari perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan makanan dan minuman kemasan tersebut diketahui bahwa implementasi perhitungan pemberian upah lembur yang ada belum dengan perhitungan lembur yang terdapat berdasarkan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, karena jumlah nominal yang di berikan lebih kecil dari pada ketentuan aturan yang terdapat dalam peraturan.

⁶ Nurdin Usman, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta, hlm.70.

Hal ini membuktikan masih ada disharmonisasi antara aturan yang ada dengan implementasi di lapangan. Adapun faktor yang mempengaruhi pemberian upah di perusahaan yaitu:

1. Pendidikan dan latihan.
2. Kondisi pasar kerja.
3. Proporsi biaya upah dan biaya lain.
4. Penggunaan teknologi.
5. Kemampuan perusahaan.
6. Kemampuan organisasi.
7. Kebijakan dan intervensi pemerintah harmonisasi hubungan industrial.⁷

Lain halnya dengan perusahaan yang bergerak pada penjualan makanan dan minuman. Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan yang bergerak pada industri perbankan dan kesehatan diketahui bahwa kedua perusahaan tersebut telah mengimplementasikan dengan baik Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

3.2 Sistem Pemberian Upah Lembur Tenaga Kerja Di Kota Denpasar

Upah kerja lembur adalah upah atau gaji yang karyawan dapatkan atas pekerjaan yang dilakukannya di luar jam kerja umum sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Agar karyawan dan perusahaan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan baik dan benar ketika berkaitan dengan lembur, sebaiknya lakukan beberapa hal ini:

1. Pembuatan permintaan lembur tertulis dari perusahaan dan disertai persetujuan dari karyawan yang terkait
2. Jelaskan perincian atau detail pelaksanaan lembur, misalnya seperti nama karyawan, waktu, tujuan lembur, besar upah yang diberikan dan sebagainya
3. Bukti persetujuan dengan tanda tangan karyawan dan perusahaan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 102 Tahun 2004 Pasal 6.

Selain beberapa hal di atas, untuk membantu karyawan melaksanakan kerja lembur mereka sebaiknya perusahaan turut memberikan waktu istirahat maupun persediaan makanan dan minuman selama waktu lembur. Lembur adalah salah satu kebutuhan perusahaan. Terkadang tuntutan permintaan bisnis menuntut perusahaan untuk bekerja lebih dari biasanya. Harapan dari lembur adalah keuntungan yang lebih banyak. Namun seringkali biaya untuk lembur bisa lebih tinggi daripada keuntungan produksi. Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.⁸ Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, menyebutkan secara tegas mengenai ketentuan ketentuan pengupahan, di antaranya:

1. Pasal 19 Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.
2. Pasal 20 Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.
3. Pasal 21

⁷ Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. PT. RajaGrafindo Persada, Depok. hlm. 108-109.

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm.1320.

- (1) Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia.
- (2) Pembayaran Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Dalam hal tempat pembayaran Upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, maka pembayaran Upah dilakukan di tempat Pekerja/Buruh biasanya bekerja.

Upah lembur pada umumnya dibayarkan bersamaan dengan upah bulanan yang diterima oleh pekerja. Melemburkan pekerja umumnya dilakukan oleh perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak keuntungan namun dalam melemburkan tenaga juga harus memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja. Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.⁹ Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha/ perusahaan dan tenaga kerja serta pemerintah.

Hasil wawancara dengan salah satu Kepala Administrasi perusahaan yang bergerak dibidang penjualan makanan dan minuman menyatakan bahwa sistem upah / gaji yang di berikan yakni setiap tanggal akhir bulan, hanya saja jika tanggal akhir bulan bertepatan dengan hari sabtu maka, gaji akan di berikan lebih cepat dari biasanya. Pemberian gaji untuk tenaga kerja ada yang melalui *transfer bank* atau tunai. Para staf administrasi staf gudang dan para *supervisor* serta *Branch Manager* di berikan gaji melau *transfer bank*, sedangkan untuk bagian operasional di berikan uang tunai, hal ini sudah menjadi keputusan bagian keuangan dan pimpinan di kantor pusat.

Pemberian upah lembur tenaga kerja, upah lembur akan di rekap oleh bagian admin gudang, melalui data absen harian selama satu minggu akan di berikan setiap hari sabtu bersamaan dengan pemberian uang makan secara tunai. Hanya saja perusahaan yang bergerak dibidang penjualan makanan dan minuman tidak memberikan slip gaji ataupun rekapan jumlah lemburan tiap minggunya. Hal ini karena sudah menjadi keputusan perusahaan. Jika ada tenaga kerja yang memerlukan slip gaji untuk keperluan tertentu akan di buat oleh perusahaan. Perbedaan perlakuan dalam sistem pengajian seharusnya disamakan salam suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mencangkup tentang Ketenagakerjaan, hak-hak Tenaga kerja Pasal 6 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur tidak mengatur secara khusus sanksi bagi perusahaan ataupun pengusaha yang tidak melaksanakan sistem pengupahan lembur sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, hal ini tentu saja sangat merugikan para tenaga kerja. Dalam Harian Tribun Bali, disebutkan bahwa Provinsi Bali hanya memiliki 25 orang pengawas ketenagakerjaan¹⁰, jumlah tersebut tentu sangat terbatas dan tidak mampu melaksanakan pengawasan secara optimal. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam konteks hukum progresif, hukum tidak hanya menjalankan dengan kecerdasan intelektual, menjalankan hukum haruslah dengan determinasi, empati, dedikasi, komitmen terhadap penderitaan bangsa.¹¹ Lemahnya pengawasan dan kurangnya edukasi memberikan ruang

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm.1320.

¹⁰ <https://bali.tribunnews.com/2019/05/01/ini-3-poin-permasalahan-ketenagakerjaan-di-bali>, diakses pada 23 September 2020, pukul 10.00 wita.

¹¹ Indradewi, A. A. S. N. (2013). Karakteristik Dasar dan Urgensi Pemikiran Hukum Progresif dalam Konteks Penegakan Hukum. *Widyasrama*, 22(2).

terhadap perusahaan ataupun pengusaha untuk tidak mengimplementasikan dengan baik Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang menyebabkan ketidakadilan bagi para tenaga kerja.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Implementasi pemberian upah Lembur di Kota Denpasar masi terdapat beberapa perusahaan yang belum mengimplementasikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, karena jumlah upah lembur yang di berikan lebih kecil dari pada ketentuan aturan yang ada. Hal ini membuktikan masih ada disharmonisasi antara aturan yang ada dengan implementasi di lapangan.
2. Dalam sistem pemberian upah diketahui bahwa tidak semua perusahaan melakukan transparansi pembayaran upah kepada para pekerjanya. Metode pembayaran upah yang dilaksanakan pun dalam setiap perusahaan berbeda.

4.2 Saran

Selain kesimpulan yang telah dirumuskan diatas, peneliti akan memberikan beberapa saran berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengusaha ataupun perusahaan disarankan untuk mengikuti peraturan yang ada terkait dengan pelaksanaan pembayaran upah lembur kepada tenaga kerja sehingga terjadi harmonisasi dalam implementasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Selain itu kepada pemerintah disarankan untuk meperhatikan rasio pengawas ketenagakerjaan agar mampu menjangkau jumlah tenaga kerja dan perusahaan yang ada.
2. Pengusaha ataupun perusahaan tidak membedakan pekerja satu sama lainnya dalam hal transparansi dan metode pembayaran upah. Selain itu diperlukan peran serta dan pengawasan pemerintah dalam melaksanakan implementasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur sehingga dapat berjalan dengan baik dan efektif.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Departemen Pendidikan Nasional, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Djumbadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Emmanuel Kurniawan, 2003, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajarafindo Persada, Depok.

Nurdin Usman, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta.

Jurnal

Artana, I. W. (2015). PERLINDUNGAN DAN PENEGAKAN HAK TENAGA KERJA DALAM HAK ASASI MANUSIA. *Kerta Dyatmika*, 12(2).

- Artana, I. W. (2020). PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI PT. BALI DANA SEJAHTERA OLEH PT. BPD BALI. *Kerta Dyatmika*, 17(1).
- Indradewi, A. A. S. N. (2013). Karakteristik Dasar dan Urgensi Pemikiran Hukum Progresif dalam Konteks Penegakan Hukum. *Widyasrama*, 22(2).
- Simbur Cahaya No. 25 Tahun IX Mei 2004 ISSN No. 14110-061, Jimly Asshiddiqie, Cita Negara Hukum Indonesia Kontemporer, Papper. Disampaikan dalam Wisuda Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, 23 Maret 2004.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.