

WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR DI PERUSAHAAN MENURUT HUKUM POSITIF

Yulius Kasino

Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The all perpetrator of the process production such as worker / labour, labour of union and entrepreneur will be require to coalesce and professionalism of the develop to growing to have free market. The professionalism will be formed if each party is holding responsible each other will rights and obligations specially in wages to labour / worker, don't know of overtime in working fee and also passed to overtime labourage is worker was paid such of daily, one months and also pursuant to set of result.

Keywords: labour wages, labour.

PENDAHULUAN

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional, ini semua akan terwujud apabila kesejahteraan para karyawan bisa tercukupi. Hal ini berkaitan erat sekali dengan hak dan kewajiban dari karyawan maupun pengusaha yang masing-masing harus secara profesional melaksanakan dan menyadarinya. Para pelaku proses produksi perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara, dengan memperhatikan perkembangan kondisi perekonomian negara.

Pengusaha atau orang perseorangan; persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan milik sendiri yang berada di Indonesia seyogyanya dilarang membayar atau memberi upah kepada para karyawannya lebih rendah dari upah minimum yang telah digariskan oleh pemerintah daerah, sebaliknya para karyawan atau pekerja/buruh bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain haruslah melaksanakan tugas pekerjaannya secara profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan senantiasa mematuhi perjanjian kerja yang sudah disepakati baik mengenai upah yang dimaksud disini 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 perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan maupun upah lembur dan waktu kerja lembur yaitu 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.

PEMBAHASAN

Perusahaan atau setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, entah milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh, apabila mendapatkan pesanan hasil produksinya oleh pembeli, yang sangat besar jumlahnya sehingga stok produksinya, maka untuk menutup jumlah pesanan yang sangat besar itu. Perusahaan memperkerjakan karyawan atau buruhnya dengan cara melebihi jam kerja, agar jumlah pesanan dari pembeli bisa dicukupi. Perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja/buruh. Menurut Undang-undang yang berlaku bagi ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun pada kenyataannya hal ini tidak semua perusahaan melakukan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP/102/UI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

a. Kewajiban Perusahaan Selama Waktu Lembur

Perusahaan yang memperkerjakan buruh/pekerja di luar jam kerja, maka perusahaan wajib :

- Memberi upah kerja lembur;
- Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- 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 kerja lembur dilakukan pada hari kerja.

Apabila pengusaha akan melakukan kerja lembur 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 buruh dan pengusaha yang bersedia bekerja lembur.

b. Penghitungan Upah Lembur

Perhitungan upah lembur ada beberapa jenis tergantung dengan jenis upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, untuk upah buruh yang dibayarkan 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. Untuk upah buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bukan terakhir. Dalam hal pekerja 1 buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum setempat.

Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambahan tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Selanjutnya untuk menghitung upah kerja lembur sebulan adalah :

- 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.

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 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 kesembilan dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

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.

Sedangkan bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari ketentuan yang berlaku (Keputusan Menteri), maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.

c. Dalam Hal Terjadi Perbedaan Perhitungan

Di suatu perusahaan kadang-kadang terjadi perbedaan tentang besarnya upah lembur yang dibayarkan kepada karyawan/tenaga kerja. Apabila terjadi perbedaan pembayaran premi seyogyanya diselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota, apabila dalam penyelesaian ini dirasa kurang puas oleh pengusaha maupun karyawan, jalan yang ditempuh adalah meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Propinsi, selanjutnya apabila ternyata perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur ini masih belum memuaskan kedua belah pihak (karyawan atau pengusaha) maka dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) propinsi, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

KESIMPULAN

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh apabila akan melakukan kerja lembur harus ada kesepakatan tertulis yang disetujui oleh kedua belah pihak. Pekerja lembur bisa dilaksanakan pada waktu kerja, waktu libur maupun waktu istirahat. Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan bersama sesuai dengan jenis upah yang dibayar dan apabila terdapat perbedaan jumlah pembayaran maka dapat diselesaikan oleh dewan pengawas provinsi dan pengawas Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004.

Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004.

ABSTRAK

Semua pelaku proses produksi pekerja/buruh serikat buruh dan pengusaha perlu bersatu dan menumbuhkembangkan profesionalisme untuk mempunyai pasar bebas. Profesionalisme akan terwujud apabila masing-masing pihak saling bertanggung jawab akan hak dan kewajiban khususnya dalam pemberian upah kepada buruh/tenaga kerja, entah upah waktu kerja lembur maupun upah kerja lembur yang diberikan kepada pekerja dibayar secara harian, secara satu bulan maupun berdasarkan satuan hasil.

Kata kunci : Upah buruh/tenaga kerja

