

BAB III

Gambaran Umum Prosedur Pelaksanaan Bekerja Dihari Libur Nasional di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung

A. Pelaksanaan Bekerja di Hari Libur Nasional di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung

Pekerja/buruh tidak wajib untuk bekerja pada hari – hari libur nasional, kecuali telah disepakati bersama antara pengusaha dan buruh, dengan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkan upah lembur. Ketentuan ini termuat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa pada Pasal 85, yang mengatur sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, khususnya dalam Pasal 3 ayat (1) ditetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, yakni:

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
5. Pekerjaan di bidang jasa postel;
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM) dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya;
8. Pekerjaan di bidang media massa;
9. Pekerjaan di bidang pengamanan;
10. Pekerjaan di lembaga konservasi;
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi;

Maksud ketentuan tersebut di atas, bahwa pada hari – hari libur resmi, prinsipnya pekerja/buruh tidak wajib bekerja. Walaupun demikian, pada jenis-jenis dan sifat pekerjaan tertentu yang harus dijalankan secara terus-menerus, pekerja/buruh dapat “diwajibkan” bekerja, dalam arti harus tetap melaksanakan pekerjaan di hari-hari libur resmi dimaksud (sesuai *shift kerja*). Demikian juga

apabila terdapat suatu pekerjaan yang bersifat darurat dan harus segera diselesaikan (guna memenuhi target tertentu), maka pengusaha dapat memerintahkan pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada hari libur resmi/hari nasional atas dasar kesepakatan.

Namun demikian, baik pekerja/buruh yang “diwajibkan” bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu, maupun pekerja/buruh yang diperintahkan untuk masuk bekerja atas dasar kesepakatan, maka pengusaha tetap wajib membayar upah kerja lembur. Begitu pula di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung Indah Plaza Jalan Merdeka Bandung yang termasuk kedalam pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya yang mewajibkan para pekerja/buruh untuk tetap masuk pada hari libur resmi/hari libur nasional berdasarkan *shift* dan kesepakatan para pekerja yaitu 5 (lima) jam bekerja dalam 1 (satu) hari libur resmi/hari libur nasional untuk masing – masing pekerja/buruh.⁶³

B. Pembayaran Upah Lembur Pada Hari Libur Nasional di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung

Upah adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam dunia industri. Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar System Pengupahan yang baku dan standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji. Tujuan utama dari ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan & berkarya. Pada umumnya perusahaan sektor swasta (yang belum terbuka)

⁶³ Wawancara dengan Bapak Doni , bagian *Human Resources Development* PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung yang merupakan cabang dari PT. Matahari Putra Prima Tbk, Rabu, 25 November 2015.

memerlukan suatu filosofi upah yang kompetitif. Sedangkan untuk perusahaan terbuka (Tbk) umumnya memerlukan filosofi yang lengkap dengan berfokus pada benefit dan kualitas pekerjaan.

Menurut keterangan dari bagian *Human Resources Development*/bagian sumber daya manusia PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung upah lembur hari libur resmi/hari libur nasional yang diberikan oleh perusahaan tersebut yaitu Rp. 40.000,- /jam pada masing – masing pekerja/buruh. Prosedur pembayaran upah lembur tersebut dibayarkan pertanggal 15, jelas terpisah dengan pembayaran upah pokok.⁶⁴

Perhitungan upah lembur dirasa harus mempunyai kekuatan hukum, maka dengan itu pemerintah sudah menetapkan dalam Pasal 11 Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembr Dan Upah Kerja Lembur yang menyebutkan bahwa:

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Doni , bagian *Human Resources Development* PT. M atahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung yang merupakan cabang dari PT. Matahari Putra Prima Tbk, Rabu, 25 November 2015.

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:

b.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 dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

b.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.

Pasal 88 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perlindungan pengupahan meliputi:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
- a. Upah minimum.
 - b. Upah kerja lembur.
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. Denda dan potongan upah.
 - h. Hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
 - k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut sudah jelas terdapat ketentuan mengenai perlindungan pengupahan yang di sebutkan secara khusus dalam huruf B. Pengertian upah kerja lembur yaitu upah yang diterima pekerja/buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.⁶⁵

C. Perjanjian Kerja Di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung

Perjanjian Kerja menurut Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Pasal 54 UU No.13 Tahun 2003, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;

⁶⁵ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur>.

- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan di tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa :

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. suatu pokok persoalan tertentu;
- d. suatu sebab yang tidak terlarang.

Pasal 52 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa :

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja menurut bentuknya terbagi menjadi 2 :

- a) Berbentuk Lisan/ Tidak tertulis

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut.

Tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

- b) Berbentuk Tulisan

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh.

Dibuat dalam rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja (Pasal 54 ayat 3 UU 13/2003).

Dalam perjanjian kerja di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung terdapat dua sistem perjanjian kerja, untuk karyawan tetap atau pramuniaga perjanjian kerja dilakukan antara pihak PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dan calon pekerjanya akan tetapi pekerja freelance (SPG/SPB) melakukan perjanjian kerja dengan pengusaha – pengusaha yang melakukan kerjasama dengan PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung.

Perjanjian kerja antara PT. Matahari Putra Prima Tbk Unit Kerja Hypermart Bandung dengan pekerjanya maupun antara pekerjanya dengan pengusaha – pengusaha yang bekerja sama dengan PT. Matahari Putra Prima Tbk Unit Kerja Bandung berbentuk tulisan dan telah disesuaikan dengan aturan perjanjian kerja yang diatur dalam Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan segala kesepakatan yang tertulis dalam surat perjanjian kerja tersebut telah dipenuhi oleh perusahaan.⁶⁶

D. Konsekuensi Bagi Pengusaha Yang Tidak Membayar Upah Lembur

Pasal 187 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Doni, bagian *Human Resources Development* PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung yang merupakan cabang dari PT. Matahari Putra Prima Tbk, Rabu, 25 November 2015.

85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan diatas mengatur mengenai konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur di hari libur nasional dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus ratus juta rupiah).

Perbuatan tidak memberikan upah kerja lembur tersebut merupakan tindak pidana kejahatan karena menghilangkan hak seseorang untuk mendapatkan hasil dari bekerja dihari libur nasional yang seharusnya berupa upah kerja lembur.