

## **BAB IV**

### **PEMBERIAN UPAH LEMBUR TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA DI HARI LIBUR DI PT. MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk (HYPERMART) BANDUNG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN jo KEPUTUSAN MENTERI NO.102/MEN/VI/2004 TENTANG WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR**

#### **A. Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja yang Bekerja di Hari libur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung**

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang – undangan. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar 1945.

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan. Apapun bentuk organisasinya baik itu swasta maupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang selalu membuat pihak manajemen berpikir berulang-ulang untuk menetapkan kebijakan tersebut. Tidak sedikit besarnya upah juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan

Paradigma saat ini, pemberian upah di negara kita disadari atau tidak lebih condong untuk berkiblat ke barat. Padahal konsep islam dalam menetapkan upah telah dijelaskan lebih komprehensif dalam Al-Qur'an, salah satunya teori upah terdapat dalam surat At-Taubah ayat 105:

## 2. At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*“Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105).*

Upah dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).

Dalam surat At Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Dijelaskan bahwa setiap perusahaan atau majikan yang mempekerjakan seorang tenaga kerja wajib memberi upah. Karena Allah SWT telah menyiapkan neraka khusus yang diberi nama Al-Wail sebagai tempat untuk menyiksa para tukang tipu termasuk perusahaan yang dengan cara dzalim memberlakukan peraturan yang tidak jelas dan menjebak karyawannya, terlebih pemilik perusahaan wajib membayarkan upah para pekerja sesuai dengan perjanjian sesuai dengan sabda Rasulullah saw:

*“Siapa yang mempekerjakan karyawan wajiblah memberikan upah”*

Pekerja/buruh mempunyai hak serta kewajiban, salah satu dari kewajiban pekerja/buruh yaitu bekerja dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dan beban tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dijalankan. Setelah kewajibannya

dijalankan maka para pekerja/buruh mempunyai hak yaitu berupa imbalan/upah, terlebih jika pengusaha harus memperkerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu bekerja yang telah ditetapkan maka harus dihitung/dibayar lembur.

Dipenuhi atau tidaknya hak-hak tersebut akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan. Untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Salah satu kebijakannya adalah upah lembur yang dituangkan secara umum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan tertuang lebih khusus dalam Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Dalam Pasal 78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pemerintah menuangkan secara jelas dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur yaitu:

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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.

Dalam kedua pasal tersebut sudah jelas jika melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. Pekerja/buruh diwajibkan untuk mengetahui beberapa ketentuan sebelum menjalankan kerja lembur, diantaranya dalam Pasal 6 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur:

- (1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.

(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur bahwa pemerintah telah menyediakan wadah bagi para pekerja/buruh unuk mendapatkan haknya dan bagi para pengusaha agar menaati dan menjalankan peraturan tersebut sebagi perusahaan yang baik.

Menurut keterangan salah satu pekerja/buruh di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung pada pelaksanaan kerja lembur bagi pekerja yang bekerja di hari libur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) yang telah mentaati Pasal 6 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur bahwa perusahaan tersebut akan memberikan perintah tertulis kepada pekerja/buruh unuk melakukan kerja lembur, begitu sebaliknya bagi para pekerja/buruh yang melakukan lembur di hari libur nasional akan mendapatkan persetujuan tertulis dari perusahaan unuk mendapatkan izin kerja lembur di hari libur nasional sesuai dengan ketentuan yang ada dan belaku dalam perusahaan tersebut.

Upah lembur yang pekerja/buruh terima tidak diambil dari gaji pokok yang mereka terima setiap bulannya, melainkan diambil dari perusahaan yang dalam hal ini PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung serta pekerja/buruh akan mendapatkan bukti tertulis bahwa mereka telah mengambil kerja lembur yang nantinya dijadikan alat bukti untuk mendapatkan upah lembur tersebut.

Dari ketentuan diatas, bahwa pengaturan yang ada telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 78 Ayat (2) bahwa pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditetapkan akan mendapatkan upah lembur.

Dalam perhitungan upah lembur di hari libur nasional, setiap pekerja/buruh di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung yang melakukan kerja lembur akan mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 40.000,- untuk setiap 1 (satu) jam dan 5 (lima) jam untuk batas maksimal bekerja lembur di hari libur nasional. Selanjutnya mengenai pembayaran upah lembur yang akan pekerja/buruh terima yaitu setiap per tanggal 15 di setiap bulannya. Seperti contoh pekerja/buruh yang melanjutkan lembur pada tanggal 17 Agustus akan dibayarkan upah lembur tersebut pada bulan selanjutnya yaitu pada tanggal 15 September.

Mengenai cara perhitungan upah lembur dijelaskan secara khusus dalam Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur seperti dalam Pasal 11 yaitu:

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.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan/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.

Pada kenyataannya di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung tidak sesuai dengan Pasal 11 Keputusan Menteri tersebut, karena menurut salah satu karyawan, permasalahan yang utama yaitu bahwa dia tidak mendapatkan upah lembur hasil dari bekerja di hari libur nasional, dan yang kedua yaitu dimana untuk upah



yang diterima oleh pekerja/buruh seharusnya untuk 1 (satu) jam pertama mendapat Rp. 40.000,- dan untuk jam berikutnya mendapatkan Rp.80.000,- begitupun untuk jam selanjutnya, namun dalam ketentuan yang ada dalam perusahaan tersebut, para pekerja yang melakukan kerja lembur hanya di bayar sebesar Rp. 40.000,- untuk setiap jamnya ini jelas merugikan para pekerja tersebut, karena tidak sesuai dengan aturan yang di tetapkan oleh pemerintah.

Kesimpulan dari uraian-uraian diatas yaitu untuk pelaksanaan pemberian upah lembur bagi pekerja yang bekerja di hari libur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur hal ini bertentangan dengan keterangan yang diberikan oleh para pekerjanya yang mengatakan bahwa adanya ketentuan yang dilanggar oleh pihak Matahari Departement Store yang meliputi pengupahan lembur yang berdampak pada kesejahteraan para pekerja/buruh.

#### **B. Konsekuensi Bagi Perusahaan yang Tidak Memberikan Upah Lembur Di Hari Libur Nasional**

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

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 tersebut merupakan tindak pidana kejahatan karena sama saja dengan menghilangkan hak seseorang untuk mendapatkan sesuatu yaitu hasil yang didapatkan dari perbuatan yang dilakukan yaitu bekerja dihari libur nasional yang seharusnya berupa upah lembur.

Ketentuan sanksi mengenai tindakan tidak memberikan upah lembur ini hanya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur dalam peraturan lain untuk saat ini dan termasuk kedalam perbuatan pidana dan dikenai sanksi pidana

Kesimpulannya, tindakan yang dilakukan oleh PT.Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kedalam golongan tindak kejahatan, sesuai dengan Pasal 187 bahwa dapat dikenakan berupa sanksi

administratif berupa denda sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) atau paling banyak sebesar Rp.100.000.000 (seratus ratus juta rupiah) atau dapat dikenai penjara selama 1 (satu) bulan dan maksimal selama 12 (dua belas) bulan.

Sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka konsekuensi tersebutlah yang harus di terima oleh perusahaan tersebut dan harus di jalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

