

**PELAKSANAAN KERJA LEMBUR MENURUT PUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP.102/MEN/VI/2004
TENTANG WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH
KERJA LEMBUR DI PT. DHARMAWUNGU
GUNA KABUPATEN ROKAN HILIR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (SH)*



Oleh :

**FERRY IRAWAN
NPM : 161010020**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVESITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferry Irawan

NPM : 161010020

Tempat/Tanggal Lahir : Bagan Batu, 17 September 1999

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jalan Sunan Gunung Jati

Judul Skripsi : PELAKSANAAN KERJA LEMBUR MENURUT
PUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR
KEP.102/MEN/VI/2004 TENTANG WAKTU KERJA
LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR DI PT.DHARMA
WUNGU GUNA KABUPATEN ROKAN HILIR

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil karya orang lain atau hasil mencontek skripsi/karya ilmiah orang lain (Plagiat) maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (SH) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 26 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



Ferry Irawan



No. Reg. 486/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1373735670 / 28%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Ferry Irawan

161010020

Dengan Judul :

Pelaksanaan Pekerja Lembur Menurut Putusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

Indonesia Nomor KEP.102.MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

Di PT. Dharma Wungu Guna Di Kabupaten Rokan Hilir

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 27 Agustus 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H

ABSTRAK

Pengupahan merupakan suatu hal yang paling sensitif karena merupakan salah satu faktor untuk pendorong dalam bekerja. dan adanya hal yang berpengaruh terhadap moral dan disiplin. Terhadap tenaga kerja. Setiap Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/buruh kerja lembur seharusnya dapat memberikan hak makan dan minuman atau ekstra puding kepada pekerjaan atau buruh yang melakukan kerja lembur tersebut. hak hak dasar tenaga kerja mendapatkan suatu penerimaan upah ekstra puding bagi pekerja yang melaksanakan kerja lembur di PT. Dharmawungu Kabupaten Rokan Hilir.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan kerja lembur dan upah lembur menurut Kepmenakertrans 102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah lembur di PT. Dharmawungu di Kabupaten Rokan Hilir dan Bagaimana Upaya apa yang dapat mengatasi hambatan pelaksanaan kerja lembur menurut Kepmenakertrans dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharmawungu Kabupaten Roman Hilir.

Metode penelitian ini adalah *observational research* dengan cara *survey* langsung ke lapangan. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah secara deskriptif adalah penggambaran dari sifat suatu individu, keadaan atau gejala lain di dalam masyarakat. Dalam hal ini memberi penggambaran secara rinci tentang pelaksanaan kerja lembur dan upah lembur berdasarkan. Kepmenakartrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharmawungu Kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian ini menghasilkan bahwa pelaksanaan kerja lembur dan upah lembur pada PT. Dharmawungu di Kabupaten Rokan Hilir ialah belum berjalan dengan baik sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah lembur. Kendala dalam pelaksanaan kerja lembur dan upah lembur yakni dalam beberapa kesempatan para pekerja atau buruh yang melakukan kerja lembur tidak mendapat ekstra puding atau hak makan dan minuman.

Kata kunci : Tenaga Kerja, kerja lembur.

ABSTRACT

Wages are the most sensitive thing because they are one factor for encouraging work, and there are things that affect morale and discipline. For labor, every company that employs Workers / laborers to work overtime should be able to give the right to eat and drink or extra pudding to the job or laborer who is working overtime. The basic rights of labor get an extra pudding wage for workers who work overtime at PT. Dharmawungu, Rokan Hilir Regency.

The main problem in this research is how the implementation of overtime work and overtime pay according to Kepmenakertrans 102/MEN/VI/2004 concerning overtime work and overtime pay at PT. Dharmawungu in Rokan Hilir Regency and What are the efforts that can overcome the obstacles to implementing overtime work according to the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number Kep.102/MEN/VI/2004 regarding overtime work and overtime wages at PT. Dharmawungu, Roman Hilir Regency.

The method of this research is observational research by direct survey to the field. While the nature of this research is descriptive. This is a description of the nature of an individual, other conditions or symptoms in the community. Based on. Kepmenakartrans Number 102/MEN/VI/2004 concerning overtime work and overtime wages at PT. Dharmawungu, Rokan Hilir Regency.

This research resulted that the implementation of overtime work and overtime pay at PT. Dharmawungu in Rokan Hilir Regency is not running well in accordance with the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep.102/MEN/VI/2004 concerning overtime work and overtime pay. Constraints in the implementation of overtime work and overtime pay are that on several occasions workers or laborers who work overtime do not get extra pudding or the right to eat and drink.

Key words: Labour, overtime work.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, dan karena berkat Rahmat dan RidhoNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ **Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Putusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir** “. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat untuk mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar sarjana strata satu.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab skripsi ini dengan ketentuan dan ketetapan penelitian ilmiah yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dari penelitian ini. Untuk membenahi hak tersebut penulis berharap kemakluman dari para pembaca.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Ayah saya Irwan dan Ibu saya Hasnah yang sudah memberikan kasih sayang dan memenuhi keperluan dan doa kepada penulis sejak awal hingga sekarang

Penulis menyadari pula bahwa proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini. Ucapan Terima Kasih penulisan ucapkankan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.CL**, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Dr. Admiral, S.H.,M.H**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mengajar, mendidik dan memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu **Desi Apriani, S.H., M.H** selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak **S.Parman, S.H.,M.H**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Ibu **Lidia Febrianti, S.H., M.H.** selaku pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi, masukan dan bimbingan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu **Dosen Fakultas Hukum** Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pegetahuan kepada penulis paada saat perkuliahan hingga saat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu **Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum** Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis semasa penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau hingga saat penulis menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan dan Himadata 16 yang telah berbagi cerita dan memberikan motivasi kepada penulis.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Atas segala bantuan dari segala pihak yang telah membantu , penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya semoga Allah SWT membalas semua

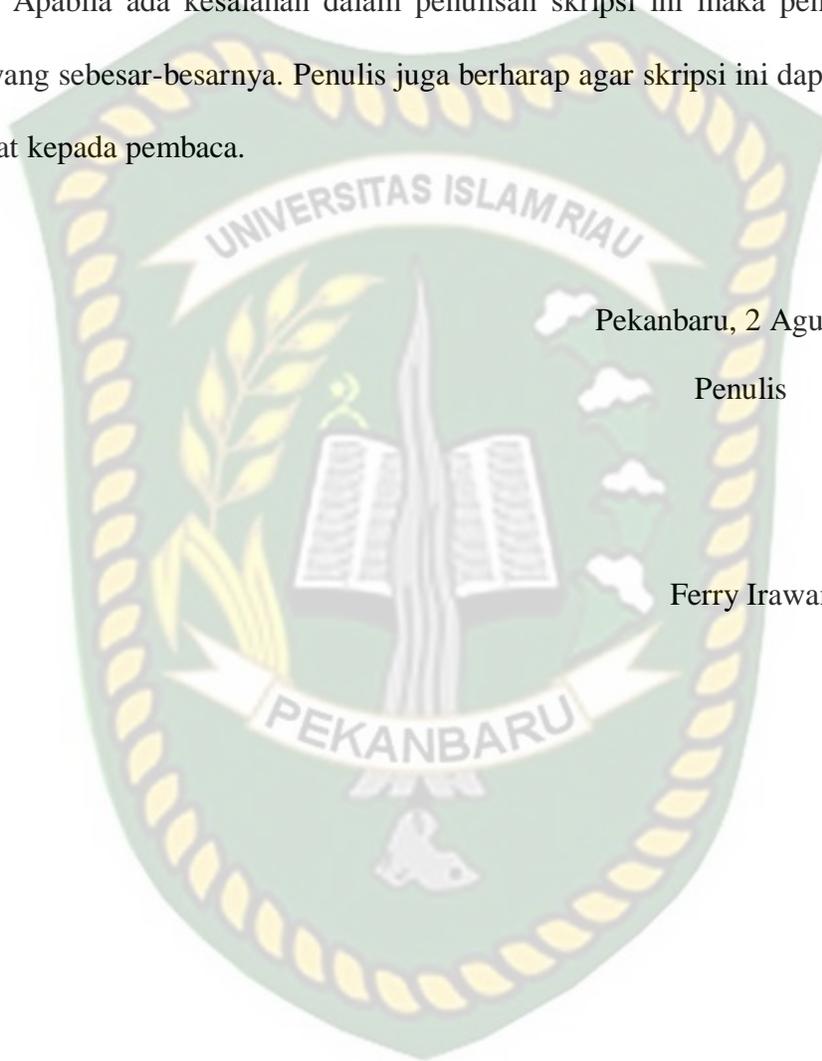
kebaikan segala pihak yang sudah membantu penulis. Sebagai manusia biasa penulis menyadari segala kekuarangan dalam penulisan skripsi ini.

Apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini maka penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Pekanbaru, 2 Agustus 2020

Penulis

Ferry Irawan





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	
SERTIFIKAT ORIGINILITAS PENELITIAN	
BERITA ACARA PEMBIMBING SKRIPSI	
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI	
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	
SURAT KEPUTUSAN PENGUJI SKRIPSI	
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR ISTILAH.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Konsep Operasional	17
F. Metode Penelitian	18

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Kepmenakertrans.....	24
B. Tinjauan Umum Tentang Upah Kerja Lembur	28
C. Profil Tentang PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir ..	45

BAB III PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan kerja lembur menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir	50
B. Kendala Terhadap Pelaksanaan kerja lembur menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir	74

BAB IV PENUTUP

A. Penutup..... 84

B. Saran 85

DAFTAR PUSTAKA..... 86

LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran manusia di dalam perusahaan sangat penting disamping sumber daya yang lain, terlebih jika perusahaannya bersifat padat tenaga kerja. Dengan demikian sumbangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan paling besar dibanding dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang memegang peranan utama dalam meningkatkan produktifitas dipengaruhi beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, seperti keterampilan dan kreativitas, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti apa yang diterima, manajemen, lingkungan kerja, mesin-mesin yang digunakan dan bahan baku.

Ketenagakerjaan merupakan zona yang sangat mendasar dari kehidupan manusia agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dalam bidang dimensi sosial maupun ekonomi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk diri orang lain, dan atau kedua-duanya.

Tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Dengan disebutkan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi

yang penting bagi setiap negara. Tanpa adanya tenaga kerja, faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dan masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan masalah dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan.

Dalam dunia produksi faktor tenaga kerja merupakan salah satu diantara ketiga faktor yang penting seperti sumber modal dan teknologi. Tenaga kerja mengeluarkan tenaga atau jasa-jasa untuk tercapainya arah dan tujuan perusahaan. Yang diperjual belikan adalah tenaga, hasil pengembalian tenaga kerja itu harus menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Seperti menurut Ramesh Mishra menjelaskan tentang kesejahteraan, negara kesejahteraan adalah tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan warga negara yang menjadi intervensi ekonomi pasar, pelayanan kesejahteraan sosial dan kebijakan ketenagakerjaan (S, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2017)

Seiring berkembangnya dunia industri saat ini membuat karyawan semakin giat dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar, namun hal itu seringkali membuat karyawan kelelahan dalam bekerja, kurang sehat, cidera atau sampai kehilangan nyawanya. Hal tersebut menuntut adanya kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Ketiga unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Tujuan perusahaan dan karyawan

akan dapat tercapai bila ditunjang dengan kesehatan baik dari karyawan maupun kesehatan kondisi tempat kerja, keamanan tempat kerja dan keselamatan kerja. Jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja ini dapat meningkatkan produktivitas kerja, namun pada kenyataannya perusahaan kerap kali kurang memperhatikan hal tersebut (Silaban, 2014).

Oleh karena itu sudah sepantasnya jika setiap pekerjaan akan mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi pekerja/buruh, imbalan ini disebut dengan upah. Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah. Masalah yang berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan yang disebut hubungan kerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Hak atas upah tersebut juga diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3. Disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini semakin diperjelas dengan terbitnya pasal 1 ayat 1 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi (Kepmenakertrans) No.KEP./49/MEN/2004 Tentang ketentuan struktur dan skala upah yang menegaskan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh

yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Selanjutnya karna itu, upah adalah hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum. Sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapatkan upah sebagai haknya, maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk mendapatkam upah. Pengusaha yang tidak memberikan upah pun dikenai sanksi secara hukum.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang salah satunya meliputi upah kerja lembur (Maimun, 2007).

Menurut pasal 77 undang-undang Ketenagakerjaan, jumlah waktu kerja lembur adalah :

- a. 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk perusahaan yang menerapkan hari kerja 6 (enam) hari kerja per minggu.
- b. 8 (delapan) jam kerja per hari dari 40 (empat puluh) jam kerja seminggu untuk perusahaan yang menerapkan hari kerja 5 (lima) hari kerja perminggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja tersebut maka kelebihan waktu kerja tersebut disebut sebagai waktu kerja lembur. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi ketentuan waktu kerja (kerja lembur) harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan dari pekerja/buruh bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam perhari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada hari libur istirahat mingguan atau hari libur nasional (Maimun, 2007).

Selanjutnya disebutkan dalam pasal 7 ayat 1 dan 2 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :

- a. Membayar upah kerja lembur.
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih.

Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Namun pada kenyataannya masih adanya perusahaan yang mempekerjakan karyawannya yang melebihi waktu kerja serta tidak memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori sehingga para pekerja tersebut kehilangan haknya.

Dalam hal ini penulis membatasi kajian penelitian penulisan pada pelaksanaan kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Sebab dari penjelasan kejadian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian kerja lembur dan upah kerja lembur yang diberi judul : **“Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Guna Di Kabupaten Rokan Hilir”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, oleh karena itu bisa dirumuskan dengan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan kerja lembur menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor kep/102/men/vi/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna di Kabupaten Rokan Hilir?
2. Kendala Terhadap Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Penulis mempunyai tujuan dalam melakukan penelitian ini yaitu :
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna di Kabupaten Rokan Hilir.
 - b. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna di Kabupaten Rokan Hilir.
2. Adapun manfaat dari penelitian ini ialah :
 - a. Memberi pengetahuan tentang pelaksanaan kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna serta menyempurnakan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Memperkaya Ilmu Pengetahuan Khususnya di Bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak terkait yaitu pekerja/buruh, pelaku usaha dan pemerintah.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang terdapat beberapa pengertian Tenaga kerja :

- a. Menurut Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peranan

sebagai salah satu modal utama pelaksana pembangunan yang dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia, termasuk para tenaga kerja itu sendiri.

- b. Menurut Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam negeri maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- c. Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 14 Tahun 1969, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan (Husni, 2010).

Dari berbagai definisi tenaga kerja yang telah diuraikan, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah keseluruhan warga negara yang sudah mencapai usia kerja serta sanggup melakukan kegiatan produksi baik barang maupun jasa, baik ada permintaan dari perusahaan maupun mandiri atau berwiraswasta, baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.

Hak-Hak Tenaga Kerja :

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mencakup tentang Ketenagakerjaan, hak-hak serta kewajiban Tenaga kerja terdiri dari :

1. Pasal 5 setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Pasal 6 setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Pasal 11 setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Pasal 12 ayat 1 pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.
5. Pasal 18 Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

2. Pengertian Upah

Secara umum Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuah mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Menurut PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah.

Upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat 2 huruf a terdiri atas komponen :

- a. Upah tanpa tunjangan.
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 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 perundang-undangan yang berlaku, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Maimun, 2007).

Perlindungan Upah :

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap ketentuan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat 3 Undang-Undang No-13 Tahun 2003, terdiri atas :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar 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 pasongan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan (Wijayanti, 2014)

Upah Lembur :

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja biasa, yaitu tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu atau pada hari istirahat mingguan. Hal ini berarti jika seorang pekerja/buruh telah bekerja melebihi empat puluh jam seminggu, pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Kendatipun demikian, menurut ketentuan pasal 4 ayat 2 dan 3 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. kep-102/men/VI/2004 mengatur pembatasan terhadap pekerja/buruh yang termasuk golongan jabatan tertentu tidak berhak atas upah lembur dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Mereka itu adalah yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Cara perhitungan upah lembur :

a. Apabila upah lembur dilakukan pada hari kerja :

1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 150% kali upah sejam.
2. Untuk setiap jam kerja lembur berikut harus dibayar upah sebesar 200% kali upah sejam.

b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/ atau hari libur resmi untuk kerja enam hari kerja empat puluh jam dalam seminggu, perhitungannya :

1. Untuk tujuh jam oertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-8 dibayar 300% kali upah sejam, serta jam ke-9 dan ke-20 dibayar 400% kali upah sejam.
 2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-6 dibayar 300% kali upah sejam, serta jam ke-7 dan ke-8 dibayar 400% kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja lima hari kerja dan empat puluh jam seminggu perhitungan upah kerja lembur untuk delapan jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-9 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-10 dibayar 400% kali upah sejam. (Khakim, 2009)

Adapun kriteria pekerja staf yang tidak berhak upah lembur ialah mereka :

- a. Yang menduduki jabatan struktural dalam organisasi perusahaan.
- b. Yang memiliki kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan.
- c. Yang mendapat upah yang lebih besar daripada pekerja lainnya.
- d. Yang mendapat fasilitas yang lebih baik daripada pekerja lainnya (Khakim, 2009).

Menurut G. Reynold yang dipetik oleh Imam Soepomo bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh adalah jumlah uangnya diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu (dkk, 2008)

Jenis-jenis upah :

a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (Real Wages)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah uang yang nyata benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

1. Besarnya atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya

kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d. Upah Minimum (Minimum Wages)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.

e. Upah Wajar (Fair Wages)

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan.

Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum upah hidup, sesuai dengan faktor –faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Kondisi negara pada umumnya.
2. Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
3. Peraturan perpajakan.
4. Standar hidup para buruh itu sendiri.
5. Undang-undang mengenai upah khususnya.
6. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

3. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari

istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (pasal 1 butir 1 Kemenakertrans No. Kep 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur).

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. Akan tetapi, hingga saat ini ketentuan tersebut belum diatur.

Ketentuan kepmenakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu yang oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

Disamping itu, ketentuan kepmenakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja/buruh, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur. (Sutedi, Hukum Perburuhan, 2009).

Secara umum, hal mengenai lembur diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada pasal 78 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 diatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi jangka waktu yang sudah ditentukan wajib untuk membayar upah lembur (Jimmy Joses Sembiring S.H, 2016).

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan diatas, maka pengusaha wajib memenuhi syarat-syarat seperti berikut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 78 :

- a. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 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 (Rusli, 2011).

E. Konsep Operasional

Penelitian ini berkenaan dengan pelaksanaan kerja lembur. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukam setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan.

Kerja Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi.

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja biasa.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian *observasi*, *observasi* yaitu kegiatan terhadap suatu objek dengan tujuan untuk memahami pengetahuan dari sebuah kejadian berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik yaitu suatu metode yang berfungsi untuk memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Alasannya adalah karena di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir ini masih terdapat pekerja/buruh yang tidak mendapatkan hak upah makan dan minumannya dalam melaksanakan kerja lembur sebagaimana yang telah ditegaskan dalam keputusan menteri

tenaga kerja dan transmigrasi dimana upah makan dan minuman tidak dapat diganti dalam bentuk lain.

3. Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan unit atau manusia (dapat juga berbentuk gejala atau peristiwa) yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama, yang memiliki ciri-ciri yang sama. (Dkk, 2004)

Berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepala bidang pengawasan tenaga kerja Kabupaten Rokan Hilir.
2. Direktur PT Dharma Wungu Guna.
3. Karyawan PT Dharma Wungu Guna. Dan karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir adalah 118 orang. Karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir adalah pekerja tetap.

Responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian.

Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan teknik *purposive sampling* yaitu tekni sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan responden dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan peneliti yang bisa menjawab masalah peneliti. Penarikan sampel secara *purposive* yaitu penentuan responden yang didasarkan atas pertimbangan tujuan tertentu. Dengan alasan responden adalah orang-orang yang

berdasarkan kewenangan yang di anggap dapat memberikan data dan informasi dalam hal ini adalah kepala bidang pengawasan tenaga kerja, direktur PT. Dharma Wungu Guna, dan Karyawan PT. Dharma Wungu Guna.

Penulisan dalam hal ini mewawancarai beberapa responden yang dapat mendukung dalam hal ini :

Tabel 1.1 Responden dan Populasi

NO	Klasifikasi Responden	Populasi	Responden
1.	Kepala bidang pengawasan tenaga kerja kabupaten rokan hilir	1 orang	1 orang
2.	Direktur PT. Dharma Wungu Guna	1 orang	1 orang
3.	Karyawan PT. Dharma Wungu Guna	118 orang	18 orang
	Jumlah	120 Orang	20 Orang

Sumber : Data 2019

4. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara lisan melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden atau dengan kata lain wawancara. Dalam hal ini peneliti

mewawancarai kepala bidang pengawasan tenaga kerja, direktur PT. Dharma Wungu Guna, dan Karyawan PT. Dharma Wungu Guna.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang berasal dari literatur-literatur tentang kajian yang akan meneliti dan diperoleh melalui studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti teori-teori para sarjana yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

5. Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (interview) yaitu proses untuk memperoleh suatu data keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab bertatap muka dengan orang yang diwawancarai.

a. Wawancara

Ialah perbincangan antara kedua orang dan lebih yang langsung antara narasumber dengan pewawancara. Maksud dari wawancara adalah untuk memperoleh pengetahuan yang sesuai dari narasumber yang terpercaya. (wawancara yang dilakukan oleh penulis adalah non struktur, karena pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan-pertanyaan lepas sehingga dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh peneliti. Disini penulis mewawancarai kepala bidang pengawasan tenaga kerja, direktur, 5 orang karyawan PT. Dharma Wungu Guna.

b. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

6. Analisis Data

Sesudah data didapatkan, baik data sekunder dan data primer. Setelah itu pada data yang didapat di kelompokkan berdasarkan jenisnya. Lalu dari hasil wawancara, pengelempokkan yang di sajikan dalam bentuk kalimat, kemudian para ahli. Data yang sudah dikumpulkan di analisis secara *kualitatif* secara uraian yang terurut, logis, efektif untuk menerangkan keterkaitan antara teori yang ada dengan kenyataan mengenai ‘Pelaksanaan Tenaga Kerja Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Gun Kabupaten Rokan Hilir’.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

a. Metode *Deduktif*

Yaitu metode penalaran yang berpangkal dari data-data yang bersifat umum kemudian di analisis lalu disimpulkan dalam bentuk yang lebih khusus dari hasil penelitian.

b. Metode *Induktif*

Yaitu metode penalaran yang berpangkal dari data-data yang bersifat khusus kemudian di analisis lalu disimpulkan dalam bentuk yang lebih umum dari hasil penelitian.

Jadi disini penulis menggunakan metode penarikan kesimpulan yang bersifat metode *induktif* dengan judul “Pelaksanaan Tenaga Kerja Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Gun Kabupaten Rokan Hilir”.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/men/VI/2004

Dalam pasal 1 ayat 1 sudah jelas jika melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur kepada para pekerja/buruh. Perhitungan upah lembur harus mempunyai kekuatan hukum, maka dengan itu pemerintah sudah menetapkan dalam pasal 11 Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur yang menyebutkan bahwa 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 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 dibayar 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, dan 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.

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. Akan tetapi, hingga saat ini ketentuan tersebut belum diatur.

Ketentuan kepmenakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu yang oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

Disamping itu, ketentuan kepmenakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja/buruh, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari

pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur (Sutedi, Hukum Perburuhan, 2009).

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur).

Ketentuan Kepmenakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu yang oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

Dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu.

Dalam hal waktu kerja lembur, beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur
- b. Membayar upah lembur

- c. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menetapkan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja
- d. Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 1.400 (seribuempat ratus) kalori apabila kerja lembur selama tiga jam atau lebih. Pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja/buruh dapat dipelihara
- a) Pekerja dibayar secara sebulan, upah sebulan dikalikan 25 untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan dikalikan 21 untuk hari kerja dalam 1 minggu
 - b) Upah dibayar berdasarkan satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir
 - c) Dalam hal pekerja/buruh dibayar berdasarkan hasil, tetapi bekerja kurang dari hasil 12 bulan upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat. Apakah ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum, berlaku pula bagi pekerja yang dibayar berdasarkan satuan hasil dan telah bekerja 12 bulan atau lebih. Pasal 9 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tidak memberikan penjelasan. Apabila dianalogikan semestinya ketentuan

tersebut berlaku pula bagi pekerja/buruh lembur yang dibayar berdasarkan hasil yang telah bekerja 12 bulan atau lebih

d) Upah sejam adalah kali upah sebulan

Ketentuan Kepmenakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur.

B. Tinjauan Umum Tentang Upah Kerja Lembur

1. Pengertian Upah

Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Pemerintah dalam melihat upah, pada satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dengan meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dalam pengertian pengupahan yaitu dimana upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitive dalam hubungan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Upah merupakan imbalan berupa uang yang dibayarkan sebagai balas jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai belum dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut kesepakatan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh termasuk tunjangan untuk pekerja/buruh atau keluarganya (Uwiyono, 2014).

Setiap pekerja tentu dalam menjalankan pekerjaannya tentu memerlukan upah.

Karena itu, dibutuhkan upaya perlindungan saat pembayaran upah agar tidak terjadinya kerugian terhadap pekerja. Mengenai upah, sudah sewajarnya jika pekerja tidak dibayarkan upahnya jika pekerja tersebut tidak menjalankan pekerjaannya. Namun, hal tersebut tidak berlaku utuh dalam arti dapat saja pekerja yang tidak menjalankan pekerjaannya tetap mendapatkan upah (Sembiring, 2016).

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada Pasal 41 ayat (1), Gubernur melakukan penetapan Upah Minimum untuk sebagai jaringan pengamanan. Ayat (2) pada Upah Minimum yaitu pada ayat (1) dimana upah bulanan terendah itu yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pada penetapan upah tidak diperbolehkan diberlakukannya suatu diskriminasi diantara pekerja perempuan dan juga pekerja laki-laki, teruntuk bagi pekerjaan nilainya yang sama maksudnya pada Konvensi 100 yang telah diratifikasikan berdasarkan oleh Undang-undang No. 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957). Untuk nilai sama dalam pekerjaannya pemberian dalam pengupahan tidak dapat dibeda-bedakan berdasarkan dengan jenis kelamin (Sutedi, 2009).

Dalam pasal 1602 (a) KUHPerduta yaitu : “upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja”. Artinya jika hubungan kerja sudah berakhir sebelum dari waktu yang telah disepakati dan masih dalam jangka waktu pembayaran, maka pengusaha tetap diwajibkan untuk membayar upah pekerjaanya.

Tentu hal ini upah tergantung hasil tertentu (upah-potongan), pada dasarnya upah itu hanya akan dibayar jika pada waktu pengakhiran hubungan kerja hasil itu telah ada. Tetapi jika buruh telah bekerja namun belum selesai, namun telah memiliki nilai tertentu dan buruh berhak atas bagian dari bagiannya. Jika buruh mempunyai hak atas bagian dari keuntungan hubungan kerja berakhir dalam jangka waktu perhitungan keuntungan, maka buruh dapat menuntut bagian yang seimbang dengan lamanya ia telah bekerja (Soepomo, 1999).

Secara saksama dalam proses penetapan Upah Minimum ini merupakan suatu proses yang amat sangat panjang dan lama karena melibatkan adanya pengusaha, pemerintah dan juga serikat pekerja atau buruh di lembaga pengupahan. Dalam proses tersebut seringkali terjadi debat kusir, *walk out*, *dead lock*, sehingga sepanjang tahun penetapan upah selalu diwarnai dengan unjuk rasa yang sangat ramai dan aksi para buruh dibanyak wilayah perkotaan di Indonesia untuk menuntut penetapan upah layak secara amanah konstitusi dan perundang-undangan (Sutedi, 2009).

Peraturan pemerintah Nomor 78 tahun 2015 telah diatur sangat saksama dengan hal yang memang berkaitan dalam pengupahan dalam rangka untuk mendapatkan suatu kebijakan pengupahan yang diharapkan dapat melindungi pekerja atau buruh juga dapat mengatur akan hak-hak dan juga kewajiban dari masing-masing pihak diantaranya pekerja atau buruh dan pengusaha. Pengertian upah yakni dimana hak pekerja atau buruh yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang telah ditetapkan dan biaya yang telah disesuaikan dengan isi perjanjian kerja, dalam

peraturan perundang-undangan atau kesepakatan dan adanya tunjangan untuk pekerja/buruh atas suatu jasa yang telah dilakukan.

Ketentuan penetapan pada upah ini tidak diperbolehkan untuk mengatur upah secara sepihak saja, karena harus adanya unsur keterlibatan dari pemerintah. Maksudnya supaya menghindari dari pembayaran upah yang lebih rendah daripada yang telah ditentukan (Husni, 2015).

Penetapan kebijakan dalam pengupahan yang di atur oleh pemerintahan untuk melindungi pekerja atau buruh. Pada kebijakan pengupahan terdapat di pasal 3 ayat (1) berikut (Rusli, 2011):

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah diberikan oleh pengusaha;
- d. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- e. Upah karena melakukan hak waktu istirahat kerja itu;
- f. Bentuk dan juga cara pembayaran upah;
- g. Denda dan ada pula potongan upah;
- h. Hal yang mungkin dapat diperhitungkan pada upah;
- i. Struktur dan adanya skala pengupahan proporsional;
- j. Upah untuk melakukan pembayaran pesangon; dan
- k. Upah yang mana untuk melakukan perhitungan pajak pada penghasilan.

Hal-hal memang perlu didahulukan pembayarannya sebelum hutang dan lain-lainnya adalah pembayaran upah. Upah itu nantinya ditetapkan berdasarkan dengan melihat dari satuan pada waktu dan/atau satuan hasilnya. Berdasarkan pada satuan waktu upah yang dicantumkan pada pasal 12 huruf a yaitu telah

menetapkan dengan harian, mingguan serta bulanan. Upah yang telah ditetapkan secara seharian pada ayat (1), perhitungan upah sehari berikut ini:

- a. Bagi Perusahaan apabila sistem waktu kerja untuk 6 (enam) hari dalam seminggu, jadi upah dalam sebulan akan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. Bagi Perusahaan sistem waktu kerja untuk 5 (lima) hari dalam seminggu, jadi upah dalam sebulan akan dibagi 21 (dua puluh satu).

Kuantitas tingkat upah yang mengakibatkan sistem pengupahan bersifat diferensif terhadap penetapan upah minimum adanya banyak perbedaan. Suatu kebijakan pada regional dan sektoral itu nantinya berdasarkan terhadap pemilihan pada wilayah/daerah yang sektor ekonominya amat potensial dengan melihat beberapa pertimbangan suatu aspek yang berpengaruh berikut (Febrianti, 2017):

1. Aspek kondisi perusahaan

Pada aspek akan memperoleh suatu kriteria perusahaan yang kecil, perusahaan yang menengah serta perusahaan yang besar. Kriteria itu membawa dampak kemampuan dalam perusahaan yang akan berbeda dalam memberikan suatu upah pada pekerja atau buruh itu. Dalam menentukan adanya ketergantungan daripada besar suatu modal dan adanya kegiatan usahanya dari masing-masing dari pihak perusahaan beserta tingkat produksi dan juga termasuk produktivitas dari tenaga kerjanya.

2. Aspek keterampilan tenaga kerja

Yang sangat menentukan pada kemampuan personil perusahaan yaitu adanya peningkatan produksi dan produktivitas kerja seperti tenaga kerja

yang sudah terampil dan kepemimpinan manajemen seperti sudah sangat lihai untuk menjadi penggerak pada tenaga kerja dipimpin dalam bekerja dengan produktif. Tenaga kerja yaitu perkembangan modal pasar untuk mengembangkan dan adanya pertumbuhan ekonomi perusahaan, yang tenaga kerja itu merupakan sumber daya ekonomi bisa digunakan secara efisien dan efektif. Diberikannya tingkatan pada keahlian terhadap tenaga kerja dianggap mampu untuk memberikan peranan dalam menentukan adanya perubahan dalam kondisi perusahaan menjadi lebih maju dan baik dimana kondisi tersebut dapat mampu memberikan dampak yang positif untuk adanya upaya dalam meningkatkan terhadap kesejahteraan pada tenaga kerja dengan memberikan upah yang lebih tinggi dan adanya jaminan sosial yang lain.

3. Aspek standar hidup

Kondisi perusahaan juga mempengaruhi dari adanya peningkatan terhadap tingkat upah pada pekerja atau buruh, selain itu adanya standar pada hidup pada wilayah atau daerah suatu perusahaan itu bertempat, dan dapat dilihat juga jika dibandingkan dikota maka akan lebih tinggi standar hidup itu jika ingin dibandingkan dengan perdesaaan. Kebutuhan pokok pada tenaga kerja berdasarkan peningkatan tingkat upah dilihat dari tingkat perkembangan ekonomi daerah tersebut. Kebutuhan pokok ini juga seperti pangan, sandang dan juga papan, dan termasuk seperti kesehatan, pendidikan, jaminan sosial dan lainnya.

4. Aspek jenis pekerjaan

Adanya perbedaan dalam bentuk pekerjaan juga menjadi faktor penyebab dari tingkatan upah, dapat dilihat baik sektor yang sama ataupun pada sektor yang berbeda. Setiap pekerja wajib untuk meminta dari upah yang akan dibayarkan oleh majikan. Pembayaran upah tersebut harus sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang telah ada diperjanjikan sebelumnya. Jumlah dan kapan upah diberikan harus sesuai pula dengan yang telah ditentukan oleh majikan atau pemberi kerja tersebut artinya harus sesuai dengan yang telah dibuat.

Secara umum Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuah mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap ketentuan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat 3 Undang-Undang No-13 Tahun 2003, terdiri atas (Asri, 2010) :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar 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 pasongan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

2. Pengertian Kerja Lembur

Kerja ialah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja ialah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, pskis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja, beberapa pengertian kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :

- a. Brown menyebutkan bahwa kerja ialah penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

- b. Stress dan Porter menyebutkan bahwa kerja ialah hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun intergrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bag individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualitas diri.
- c. Supriyadi menyebutkan bahwa kerja ialah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja ialah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut untuk dapat menerima imbalan baik moril maupun materil.

Kerja lembur ialah waktu kerja yang melebihi batas waktu kerja dalam aturan resmi pemerintah indonesia yang menetapkan melebihi tujuh jam sehari dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari, dan empat puluh jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada

hari libur resmi yang atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

3. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (pasal 1 ayat 1 KEMENAKERTRANS No. KEP 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur).

Dalam pasal 1 ayat 1 sudah jelas jika melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur kepada para pekerja/buruh. Perhitungan upah lembur harus mempunyai kekuatan hukum, maka dengan itu pemerintah sudah menetapkan dalam pasal 11 Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur yang menyebutkan bahwa 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 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 dibayar 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, dan 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.

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. Akan tetapi, hingga saat ini ketentuan tersebut belum diatur.

Ketentuan kepmenakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur

lebih dari 40 jam dalam seminggu yang oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

Disamping itu, ketentuan kepmenakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja/buruh, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur (Adrian, 2009).

Secara umum, hal mengenai lembur diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada pasal 78 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 diatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi jangka waktu yang sudah ditentukan wajib untuk membayar upah lembur (Sembiring, 2016).

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan diatas, maka pengusaha wajib memenuhi syarat-syarat seperti berikut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 78 :

- a. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 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 (Rusli, 2011).

4. Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur).

Ketentuan Kepmenakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu yang oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

Dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu.

Dalam hal waktu kerja lembur, beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur
- b. Membayar upah lembur
- c. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-undang No. 13

Tahun 2003 yang menetapkan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja

- d. Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 1.400 (seribuempat ratus) kalori apabila kerja lembur selama tiga jam atau lebih. Pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja/buruh dapat dipelihara
- a) Pekerja dibayar secara se harian, upah sebulan dikalikan 25 untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan dikalikan 21 untuk hari kerja dalam 1 minggu
 - b) Upah dibayar berdasarkan satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir
 - c) Dalam hal pekerja/buruh dibayar berdasarkan hasil, tetapi bekerja kurang dari hasil 12 bulan upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat. Apakah ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum, berlaku pula bagi pekerja yang dibayar berdasarkan satuan hasil dan telah bekerja 12 bulan atau lebih. Pasal 9 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tidak memberikan penjelasan. Apabila dianalogikan semestinya ketentuan tersebut berlaku pula bagi pekerja/buruh lembur yang dibayar berdasarkan hasil yang telah bekerja 12 bulan atau lebih

d) Upah sejam adalah kali upah sebulan

Ketentuan Kepmenakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur.

5. Perhitungan Upah Kerja Lembur

a. Dilakukan pada hari kerja

- Untuk jam kerja pertama dibayar upah 1,5 kali upah sejam
- Untuk jam kerja lembur berikutnya dibayar upah 2 kali upah sejam

Ketentuan ini sama dengan ketentuan dalam Kepmenakertrans No. 72 Tahun 1984 yang dicabut dengan ketentuan dalam Kepmenakertrans No. 102/Men/VI/2004.

Contoh:

Jam kerja Rafi adalah 8 jam sehari/40 jam seminggu. Ia harus melakukan kerja lembur selama 2 jam/hari selama 2 hari. Gaji yang didapat Rafi adalah Rp. 2.000.000/bulan termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap. Berapa upah lembur yang didapat Rafi?

Rafi hanya melakukan kerja lembur total adalah 4 jam. Take home pay Rafi berupa Gaji pokok dan tunjangan tetap berarti Upah sebulan = 100% upah

Sesuai dengan rumus maka Upah Lembur Rafi :

Lembur jam pertama :

$$2 \text{ jam} \times 1,5 \times 1/173 \times \text{Rp. } 2.000.000 = \text{Rp. } 34.682$$

Lembur jam selanjutnya :

$$2 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{Rp. } 2.000.000 = \text{Rp. } 46.243$$

Total uang lembur yang didapat Rafi adalah

$$\text{Rp. } 34.682 + \text{Rp. } 46.243 = \text{Rp. } 80.925$$

b. Dilakukan pada hari istirahat dan libur resmi

1. 6 hari kerja 40 jam seminggu

- a) Untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam
- b) Untuk jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam
- c) Untuk jam ke-9 dan ke-10 dibayar 4 kali upah sejam
- d) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam. Jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam dan jam kerja lembur ke-7 dan ke-8 dibayar 4 kali upah sejam

2. 5 hari kerja 40 jam seminggu

- a) Untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam
- b) Untuk jam ke-9 dibayar 3 kali upah sejam
- c) Untuk jam ke-10 dan ke-11 dibayar 4 kali upah sejam

Perhitungan diatas hampir tidak berbeda dengan ketentuan sebagaimana dalam Kepmenakertrans No. 72 hanya dalam keputusan tersebut belum diatur lima hari kerja dalam seminggu.

Ada ketentuan yang harus diperhatikan, yaitu adanya ketentuan yang menyatakan bahwa bagi perusahaan yang

telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik, perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.

Contoh :

Andi biasa bekerja selama 8 jam kerja/hari atau 40 jam/minggu. Hari Sabtu dan Minggu adalah hari istirahat Andi. Akan tetapi perusahaan Andi memintanya untuk masuk di hari Sabtu selama 6 jam kerja. Gaji Andi sebesar Rp. 2.800.000/bulan yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Lalu, berapa uang lembur yang patut didapat Andi yang bekerja selama 6 jam di hari liburnya?

Andi melakukan kerja lembur di hari liburnya total 6 jam. Take home pay Andi berupa Gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap berarti Upah sebulan = 75% upah sebulan = 75% x Rp. 2.800.000 = Rp. 2.100.000.

Apabila waktu kerja lembur jatuh pada hari libur/istirahat, upah lembur dihitung 2 kali upah/jam untuk 8 jam pertama kerja.

Sesuai dengan rumus maka Upah Lembur Andi :

6 jam kerja x 2 x 1/173 x Rp. 2.100.000 = Rp. 145. 665

Dalam hal terjadinya perbedaan perhitungan mengenai besarnya upah lembur antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan maka yang berwenang menetapkan besarnya upah adalah lembaga pengawas ketenagakerjaan.

- a. Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota apabila perusahaan hanya meliputi kabupaten/kota

Apabila salah satu pihak tidak menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Provinsi penetapan ini bersifat final.

- b. Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota apabila perusahaan hanya meliputi kabupaten/kota

Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas di Provinsi dapat menerima penetapan ulang besarnya upah lembur kepada pengawas ketenagakerjaan di Depnakertrans. Penetapan ini bersifat final.

- c. Pengawas ketenagakerjaan Depnakertrans apabila perusahaan meliputi lebih dari satu Provinsi

Penetapan besarnya uang lembur pada tingkat Depnakertrans bersifat final.

C. Tinjauan Umum Tentang PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir

Sejarah Berdiri Perusahaan PT. Dharma Wungu Guna adalah bagian dari perusahaan besar yakni anak perusahaan yang berpusat di Rokan Hilir. Lokasi terletak di Pks Buluh Cina, Rokan Hilir- Riau. Pada tanggal 28 Agustus 2004 PT.

RSI telah diresmikan operasionalnya oleh presiden Republik Indonesia yakni Ibu Megawati Soekarno Putri. Saat ini dipimpin oleh Bapak Martua Sitorus dengan luas ± 69.171 Ha, jumlah karyawan 118 orang.

Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Menjadi Perusahaan Kelas Dunia
2. Memberikan keuntungan bagi pemegang saham
3. Mensejahterakan karyawan
4. Memberikan kontribusi bagi negara 30.

Struktur Organisasi Struktur organisasi sangat diperlukan dalam melaksanakan manajemen perusahaan, sebagai gambaran umum jalannya alur wewenang dan tanggung jawab dan pengendalian perusahaan. Struktur organisasi merupakan kerangka hubungan organisasi yang didalamnya terdapat tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing yang mempunyai hubungan dalam beberapa kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi haruslah membuat suatu sistem organisasi yang baik agar pelaksana yang terlibat didalamnya dapat mengetahui dengan jelas tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya. Adapun yang dimaksud dengan wewenang dan struktur organisasi adalah kekuasaan untuk memerintah orang lain guna melaksanakan atau tidak menggunakan suatu kegiatan. Wewenang merupakan kunci bagi tugas-tugas manajerial dan merupakan dasar tanggung jawab, kesatuan inilah mempersatukan organisasi perusahaan. sedangkan tanggung jawab timbul dalam hubungan antara atasan dengan bawahan, dimana bawahan menerima kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya. Selain itu, dalam struktur

organisasi juga memeberikan gambaran mengenai batasan pertanggung jawaban yaitu pelaporan hasil pada atasan yang berwenang. Pelaporan ini penting karena memungkinkan dilakukannya sejumlah pengukuran guna menentukan sejauh masa pencapaian sasaran dalam satuan, jumlah, mutu, dan biaya.

Struktur organisasi pada PT. Dharma Wungu Guna Rokan Hilir Industri dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala wilayah
2. Manajer pabrik (factory manager)
3. Asisten kepala
 - a. Kepala seksi
 - b. Gudang
 - c. Security
 - d. Personalia
4. Asisten C E
5. Asisten MTC/Traksi
6. Asisten Sortasi
7. Asisten proses
8. Asisten labor
9. Asisten komersial

Adapun uraian tugas dari bagian-bagian diatas adalah sebagai berikut :

1. Kepala wilayah
 - a. Memimpin dan mengatur seluruh kegiatan yang ada diwilayahnya

- b. Mengawasi anggota dalam bekerja
- c. Mengecek laporan harian, bulanan, dan administrasi MTC 13
- 6. Asisten sortasi
 - a. Mengontrol buag kelapa sawit yang masuk apakah layak diterima di pabrik atau tidak
 - b. Mengontrol penurunan Tandan Buah Sawit (TBS) ke pabrik
- 7. Asisten proses
 - a. Mengontrol hasil proses supaya mendapat hasil yang optimal
 - b. Membimbing anggota proses dalam waktu bekerja
- 8. Asisten labor
 - a. Meneliti seberapa banyak bahan kimia yang dipakai dalam pengolahan sekian ribu ton TBS
 - b. Mengontrol hasilnya proses dengan cara mengambil sampel atau contoh berupa CPO
- 9. Asisten komersial
 - a. Mencari Suplier atau pemasok yang bersedia untuk menjual TBS ke perusahaannya
 - b. Mencari pembeli dari hasil produksi

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamIn kesamaan kesempatan serta tanpa perlu memberikan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Setiap orang yang bekerja adalah untuk mencari upah sebagai jaminan hidup mereka. Upah tidak hanya sebagai alat untuk kesejahteraan pekerja itu sendiri namun juga untuk kesejahteraan keluarga pekerja itu sendiri. Bagi pekerja upah adalah suatu motivasi atau tujuan mereka untuk giat didalam bekerja sehingga mereka selalu berharap upah bisa terus semakin meningkat. Pasal 1 angka 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pengawasan dibidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang No. 23 tahun 1948 jo. Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawsan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil dibidang perburuhan/kesejahteraan pengawas perburuhan memiliki wewenang (Lalu, 2001):

- a. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan Peraturan-perturan perburuhan pada khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undang.

Pada dasarnya perjanjian dibuat adalah untuk melindungi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, dan utnuk mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang mungkin akan timbul dikemudian hari. Perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dan pengusaha PT Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir harus memenuhi ketentuan pada pasal 1320 KUHPerdata tentang sahnya suatu perjanjian. Klausul perjanjian kerja tersebut mewajibkan pekerja untuk tunduk pada ketentuan-ketentuan umum mengenai hubungan kerja, yang mana ketentuan tersebut ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara karyawan dan pengusaha PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini sesuai dengan isi dari pasal 1320 KUHPerdata yang menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat, sebagai berikut (R. Subekti, 2001):

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kecakapan dalam membuat perjanjian
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab atau hal yang halal

Adapun hasil dari keterangan karyawan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang wewenang perjanjian kerja pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Penulis mengajukan pertanyaan:

“Bagaimanakah wewenang pembuatan perjanjian kerja pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?” Jawaban dari responden adalah:

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Esron di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa wewenang pembuatan perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dengan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan atas kesepakatan bersama dan sudah disepakati oleh karyawan pada saat pengusaha atau PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir menerima karyawan diperusahaan (Wawancara Esron, Pembuatan Perjanjian Kerja, Selaku Manajer PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara penulis dengan Bapak Ginting di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa wewenang pembuatan perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dengan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan atas kesepakatan bersama dan sudah disepakati oleh karyawan pada saat pengusaha atau PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir menerima karyawan diperusahaan (Wawancara Ginting,

Pembuatan Perjanjian Kerja, Selaku Humas PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Solihin di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa wewenang pembuatan perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir yaitu dengan kesepakatan bersama. Bapak Saptono mengatakan bahwa saat diterima dan sebelum bekerja diperusahaan dibuatlah terlebih dahulu kesepakatan antara karyawan dan pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir agar apabila adanya suatu hal yang dilanggar maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati (Wawancara Solihin, Pembuatan Perjanjian Kerja, Selaku Analyst Senior PT. Dharma Wungu Guna Kabupten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Saptono di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa wewenang pembuatan perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir yaitu dengan kesepakatan bersama. Bapak Saptono mengatakan bahwa saat diterima dan sebelum bekerja diperusahaan dibuatlah terlebih dahulu kesepakatan antara karyawan dan pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir agar apabila adanya suatu hal yang dilanggar maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati (Wawancara Saptono, Pembuatan Perjanjian Kerja, Selaku Electrical PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Jefrizal, S. Sos Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, menyatakan bahwa wewenang pembuatan perjanjian kerja pada setiap perusahaan harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak antara pekerja/buruh dan perusahaan. Karena kesepakatan dalam perjanjian kerja harus berdasarkan kata mufakat. Dengan ketentuan pasal yang telah berlaku tentang sahnya suatu perjanjian (Wawancara Jefrizal, S. Sos, Pembuatan Perjanjian Kerja, Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir).

Menurut sastrohadiwiryono menyatakan bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan.

Selama kesepakatan dan perjanjian kerja berlangsung karyawan harus tunduk dan mematuhi segala ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, apabila karyawan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan pihak perusahaan, maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama.

Dalam melakukan perjanjian kerja harus memiliki memenuhi ketentuan pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Ba dan Pavlou mendefinisikan Teori kepercayaan sebagai penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan melakukan transaksi tertentu sesuai dengan harapan dalam sebuah lingkungan yang penuh ketidakpastian. Kepercayaan terjadi ketika seseorang yakin dengan rehabilitas dan integritas dari orang terpercaya.

Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja, menjadi kewajiban pengusaha untuk mengupayakan agar pekerja mendapat jaminan ketika melakukan pekerjaan, jaminan dimaksud yakni adanya kepastian kelangsungan hubungan kerja upah dan jaminan sosial serta perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Karena ketentuan yang mengatur kewajiban pengusaha pada umumnya berasal dari kaidah heteronom, dan dalam rangka memberi perlindungan bagi pekerja/buruh, maka biasanya juga diatur mengenai yang sanksi terhadap pengabdian kewajiban tertentu sebagaimana dalam peraturan (Uwiyono, Asas-asas Hukum Perburuhan, 2014).

Pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja pada pengusaha apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Seseorang dapat dikatakan pekerja/buruh apabila orang itu telah melakukan hubungan kerja dengan pengusaha. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam

ataupun diluar hubungan kerja untuk dapat menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja tersebut dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Akan tetapi, perjanjian kerja dibuat secara tertulis agar lebih terjamin adanya kepastian hukum.

Adapun hasil dari keterangan karyawan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang bentuk perjanjian kerja oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir dengan karyawan. Penulis mengajukan pertanyaan:

“Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja antara Bapak/Ibu dengan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?” Jawaban dari responden adalah:

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Bapak Erson di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang bentuk perjanjian kerja antara pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir dengan karyawan adalah bentuk perjanjian tertulis. Dimana pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir memiliki 118 orang karyawan (Wawancara Erson, Bentuk Perjanjian Kerja, Selaku Manajer PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Ginting di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang bentuk perjanjian kerja antara pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir dengan karyawan adalah bentuk perjanjian tertulis. Dimana pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir memiliki 118 orang karyawan (Wawancara

Ginting, Bentuk Perjanjian Kerja, Selaku Humas PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Solihin di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang bentuk perjanjian kerja antara pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir dengan karyawan adalah bentuk perjanjian tertulis. Perjanjian tertulis ini dibuat pada saat setelah antara kedua belah pihak sepakat untuk melakukan pekerjaan, dan karyawan diwajibkan untuk memperhatikan isi dari perjanjian tersebut. Agar apabila dikemudian hari ada suatu hal yang tidak sesuai atau melakukan pelanggaran maka dapat dikenakan dengan melihat dari isi perjanjian kerja yang telah disepakati itu tadi (Wawancara Solihin, Bentuk Perjanjian Kerja, Selaku Analyst Senior PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Saptono di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang bentuk perjanjian kerja antara pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir dengan karyawan adalah bentuk perjanjian tertulis. Perjanjian tertulis ini dibuat pada saat setelah antara kedua belah pihak sepakat untuk melakukan pekerjaan, dan karyawan diwajibkan untuk memperhatikan isi dari perjanjian tersebut. Agar apabila dikemudian hari ada suatu hal yang tidak sesuai atau melakukan pelanggaran maka dapat dikenakan dengan melihat dari isi perjanjian kerja yang telah disepakati itu tadi (Wawancara Saptono, Bentuk Perjanjian Kerja, Selaku Electrical PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Jefrizal, S. Sos Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang bentuk perjanjian kerja itu terdiri dari 2 yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis/lisan. Pada setiap perusahaan harus memastikan bentuk pada perjanjian kerja pada pekerja/buruh guna memastikan apabila nanti terjadi hal-hak yang diluar dari ketentuan maka dapat dilihat dari isi perjanjian kerja tersebut. Namun perjanjian kerja secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum (Wawancara Jefrizal, S. Sos, Bentuk Perjanjian Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir).

Menurut Shamad berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Yang dimana dalam perjanjian itu mencakup upah dari para pekerja (Abdul, 2014).

Berdasarkan pasal 51 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis, dengan ketentuan pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Secara normatif bentuk perjanjian kerja menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 52 ayat 1 mengatur dasar pembuatan perjanjian kerja yang merupakan syarat

sahnya suatu perjanjian, yang mana perjanjian kerja tersebut dibuat berdasarkan keinginan bebas dari kedua belah pihak yang dapat dibuat secara:

1. Tertulis
2. Tidak Tertulis/Lisan

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat beberapa hal, sebagai berikut:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
5. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
6. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
7. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
8. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Untuk mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja para pihak harus cakap dalam melakukan perbuatan hukum. Hal ini dikarenakan setiap perjanjian kerja yang dibuat harus bisa dipertanggungjawabkan secara hukum apabila terjadi suatu pelanggaran atau wanprestasi dari salah satu pihak yang membuat perjanjian tersebut. Perjanjian kerja sah apabila para pihak yang melakukan perjanjian tersebut tidak tercantum dibawah ini:

1. Anak-anak yang berumur dibawah 14 tahun;

2. Mereka yang berumur diatas 14 tahun, tetapi masih dalam status sekolah sepenuhnya;
3. Mereka yang sudah mencapai usia tinggi, yang cacat baik jasmani maupun rohani yang tidak mampu melakukan pekerjaan; dan
4. Mereka yang karena sebab tidak diperkenankan melakukan pekerjaan.

Asas-asas dalam membuat perjanjian kerja, antara lain yaitu (Armansyah, 2016):

1. Asas kebebasan berkontrak atau *Open System* atau *Freedom of Contract*

Asas utama dalam membuat suatu perjanjian/persetujuan adalah asas kebebasan berkontrak. Artinya bahwa setiap orang boleh membuat suatu perjanjian apa saja dan dengan apa saja. Ketentuan tersebut dituangkan dalam pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Walaupun demikian, kebebasan berkontrak ini harus tetap tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

2. Asas kelengkapan atau *Optimal System*

Tujuan dari asas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan suatu perjanjian berkeinginan lain, mereka dapat menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada Undang-undang. Namun apabila tidak secara tegas ditentukan didalam suatu perjanjian maka ketentuan didalam Undang-undang yang berlaku.

Salah satu kewajiban pekerja/buruh selain melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan juga harus menaati peraturan yang diberikan sesuai dengan perjanjian yang mereka sepakati, peraturan kerja merupakan merupakan hal-hal yang perlu ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh pekerja/buruh.

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan (Suhartoyo, 2019).

Adapun hasil keterangan dari karyawan di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang lama waktu kerja kepada karyawan di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Penulis mengajukan pertanyaan:

“Berapa lamakah waktu kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir dengan karyawan?” Jawaban dari responden adalah:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Esron di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa lama waktu kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah dalam sehari karyawan bekerja selama 7 jam untuk 6 hari

(Wawancara Esron, Lama Waktu Kerja Karyawan, Selaku Manajer PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Ginting di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa lama waktu kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah dalam sehari karyawan bekerja selama 7 jam untuk 6 hari (Wawancara Ginting, Lama Waktu Kerja Karyawan, Selaku Humas PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Solihin di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa lama waktu kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah dalam sehari karyawan bekerja selama 7 jam untuk 6 hari. Dimana karyawan masuk kerja jam 08:00 sampai dengan 16:30 dengan waktu istirahat jam 12:00 sampai dengan 13:00 (Wawancara Solihin, Lama Waktu Kerja Karyawan, Selaku Analyst Senior PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Solihin di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa lama waktu kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah dalam sehari karyawan bekerja selama 7 jam untuk 6 hari. Dimana karyawan masuk kerja jam 08:00 sampai dengan 16:30 dengan waktu istirahat jam 12:00 sampai dengan 13:00 (Wawancara Saptono, Lama Waktu

Kerja Karyawan, Selaku Electrical PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Jefrizal, S. Sos Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, menyatakan bahwa lama waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak boleh melebihi dari ketentuan yang berlaku. Pihak perusahaan harus dapat memperhatikan waktu kerja dalam sehari, dan dapat menyesuaikan dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh melihat daripada peraturan perundang-undangan (Wawancara Jefrizal, S. Sos, Lama Waktu Kerja Karyawan, Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir).

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu kerja yang ditentukan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 77 ayat (2), sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empatpuluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empatpuluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang laak bagi kemanusiaan. Untuk memenuhi kebutuhan

setiap pekerja. Dimana merupakan alat bagi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan mereka

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

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektir usaha atau pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan Keputusan Menteri (Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, 2010).

Adapun hasil keterangan dari karyawan di PT. Dharma Wungu Guna Kabupten Rokan Hilir tentang lama waktu lembur kepada karyawan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Penulis mengajukan pertanyaan:

“Berapa lamakah waktu lembur kerja yang diberikan kepada karyawan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?” Jawaban dari responden adalah:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eron di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang lama waktu lembur yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah selama 3 jam dalam sehari (Wawancara Eron, Lama Waktu Lembur, Selaku Manajer PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Ginting di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang lama waktu lembur yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah selama 3 jam dalam sehari (Wawancara Ginting, Lama Waktu Lembur, Selaku Humas PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Solihin di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang lama waktu lembur yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah selama 3 jam sehari. Kerja lembur dilakukan 5 sampai dengan 6x dalam sebulan (Wawancara Solihin, Lama Waktu Lembur, Selaku Analyst Senior PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Saptono di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang lama waktu lembur yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah selama 3 jam sehari. Kerja lembur dilakukan 5 sampai dengan 6x dalam sebulan (Wawancara Saptono, Lama Waktu Lembur, Selaku Electrical PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Jefrizal, S. Sos Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang lama waktu lembur yang diberikan oleh perusahaan itu harus dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal seperti waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Artinya perusahaan tidak diperbolehkan memberikan waktu kerja

lembur melebihi dari batas waktu yang telah ditentukan oleh peraturan yang berlaku. Juga dapat dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan (Wawancara Jefrizal, S. Sos , Lama Waktu Lembur, Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir).

Persetujuan pekerja/buruh adalah salah satu syarat utama pemberlakuan kerja lembur kepada pekerja/buruh. Setuju (consensus) adalah dasar dari adanya suatu perikatan. Tercermin dari Bab I buk Ketiga KUHPerdara bagian 1 pasal 1233 yang berbunyi, “Perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-undang”. Pekerja/buruh mempunyai hak sebagai individu yang merdeka yang dijamin oleh Konstitusi UUD 1945 untk bebas memilih dan membuat perjanjian ataupun perjajian kerja. Perjanjian kerja adalah sebagai titik awal pelaksanaan kerja lembur oleh pekerja/buruh.

Menurut Subekti, suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

Dalam pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan secara tegas bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dikatakan paing banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu (Adrian, Hukum Perburuhan, 2009).

Ketentuan Kepmenakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tetapi

sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu yang oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

Dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu.

Dalam hal waktu kerja lembur, beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur
- b. Membayar upah lembur
- c. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menetapkan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja
 1. Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 1.400 (seribuempat ratus) kalori apabila kerja lembur selama tiga jam atau lebih. Pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja/buruh dapat dipelihara
 - a) Pekerja dibayar secara seharian, upah sebulan dikalikan 25 untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan dikalikan 21 untuk hari kerja dalam 1 minggu

- b) Upah dibayar berdasarkan satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir
- c) Dalam hal pekerja/buruh dibayar berdasarkan hasil, tetapi bekerja kurang dari hasil 12 bulan upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat. Apakah ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum, berlaku pula bagi pekerja yang dibayar berdasarkan satuan hasil dan telah bekerja 12 bulan atau lebih. Pasal 9 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tidak memberikan penjelasan. Apabila dianalogikan semestinya ketentuan tersebut berlaku pula bagi pekerja/buruh lembur yang dibayar berdasarkan hasil yang telah bekerja 12 bulan atau lebih
- d) Upah sejam adalah kali upah sebulan

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 (Adrian, Hukum Perburuhan, 2009).

Ketentuan Kepmenakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur.

Adapun keterangan dari karyawan di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang besaran upah yang diberikan oleh pihak PT. Dhrama Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Penulis mengajukan pertanyaan:

“Berapakah besaran upah yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan?” Jawaban dari responden adalah:

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak Esron di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang besaran upah yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah sebesar Rp. 2. 100.000. (Wawancara Esron, Besaran Uoah Kryawan, Selaku Manajer PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Gintng di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang besaran upah yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah sebesar Rp. 2. 100.000. (Wawancara Ginting, Besaran Upah Karyawan, Selaku Humas PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Solihin di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang besaran upah yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah sebesar Rp. 1. 800.000. Upah yang diberikan oleh perusahaan itu pada tanggal 5 dalam setiap bulannya (Wawancara Solihin, Besaran Upah Karyawan, Selaku Analyst Senior PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Saptono di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang besaran upah yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan adalah sebesar Rp. 1. 800.000. Upah yang diberikan oleh perusahaan itu pada tanggal 5 dalam setiap bulannya (Wawancara Saptono, Besaran Upah Karyawan, Selaku Electrical PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil dari wawancara dengan Bapak Jefrizal, S. Sos Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, menyatakan bahwa tentang besaran upah pada setiap perusahaan yang akan diberikan kepada karyawan ditentukan dengan ketentuan yang berlaku. Suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak (Wawancara Jefrizal, S. Sos, Besaran Upah Karyawan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir).

Kehidupan kaum pekerja waktu tertentu semakin terlihat dari rendahnya fasilitas kesehatan dan keamanan kerja. Yang mana dua hal tersebut memberikan pengaruh yang besar dalam penguatan kualitas sumber daya pekerja. Mereka seolah terjebak dalam kehidupan yang dihegemoni oleh kapitalisme. Suasana tidak berdaya para pekerja waktu tertentu membuat mereka menerima kondisi yang pahit. Hidup dalam serba kekurangan dan memprihatinkan. Alokasi waktu bekerja tidak sebanding dengan jaminan kesehatan, keamanan, pendidikan, masa depan, dan hari tua mereka. Seharusnya perlindungan dan pemenuhan hak atas

pekerjaan dan hak dalam bekerja memberikan pengaruh penting dalam upaya pencapaian standar kehidupan layak dan bermartabat (Shalihah, 2017).

Pemerintah menentukan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdapat beberapa bagian, yakni sebagai berikut (Koesman Irsan, 2016):

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk provinsi, kabupaten/kota atau nasional dan tidak boleh lebih dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitankan anak, melahirkan atau menggugurkan kandungan, menjalankan tugas negara menjalankan ibadah, yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan dan lain-lain (Adrian, Hukum Perburuhan, 2009).

Dalam konsep upah minimum bagi pekerja/buruh yang tepat, yaitu dilibatkannya pekerja/buruh yang dapat mewakili serikat pekerja transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi

perusahaannya. Perusahaan dianggap dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja dan harus mampu memahami serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan (Wijayanti, 2014).

Pada pasal 97 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah (Rusli, 2011).

Dalam upah minimum diarahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yakni setiap penetapan upah minimum harus dapat disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menteri Tenaga Kerja. Dalam pencapaiannya ini diperlukan dalam beberapa tahapan karena kebutuhan hidup layak sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. Terdapat beberapa prinsip yang harus dapat diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yakni sebagai berikut (Moekijat, 1992):

1. Upah itu harus adil

Besar upah yang diberikan kepada pekerja/buruh harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya hidup minimal pekerja/buruh secara umum perhari Rp. 1500,- maka upah yang diberikan upah yang diberikan harus sama atau lebih dari biaya hidup perharinya.

3. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal

Upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok pekerja/buruh harus dapat terpenuhinya untuk kelangsungan hidupnya.

4. Upah harus dapat mengikat

Besar upah harus disediakan sedemikian upah, hal ini penting untuk menghindari pidahnya pekerja/buruh ke perusahaan lain, karena perusahaan itu memberikan upahnya lebih tinggi, terutama kepada pekerja/buruh penting dan berprestasi. Namun tidak berarti upah perusahaan diberikan lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain sebab ketertarikan pekerjaan/buruh tidak semata-mata ditentukan oleh upah, meskipun harus diakui bahwa upah sangat besar pengaruhnya.

5. Upah tidak boleh bersifat statis

Upah yang diberikan oleh perusahaan harus ditinjau kembali secara bertahap. Terdapat beberapa faktor setelah diberikannya upah, sebagai berikut:

- a. Perubahan tingkat penduduk;
- b. Perubahan Undang-undang atau Peraturan tentang besaran upah;
- c. Perubahan tingkat gaji dan upah yang diberikan perusahaan lain.

Upah minimum diberikan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yakni setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur didalam Keputusan Menteri.

B. Kendala Terhadap Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir

Bentuk keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah dalam penetapan tingkat upah. Kebijakan upah minimum ini diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatannya. Upah minimum dapat dikatakan

sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah dalam melindungi kelompok pekerja/buruh disetiap perusahaan agar dapat memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai harga kebutuhan hidup layak.

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Salah satu syarat keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas masyarakat yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas masyarakat tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, dan termasuk apabila masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan juga tidak dapat mencapai suatu jaminan karena tidak mendapatkan suatu imbalan jasa untuk dirinya dan juga keluarganya.

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk menyambung kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk menghidupi diri sendiri maupun untuk memberikan nafkah kepada istri serta anak bagi keluarganya. Pada dasarnya pekerja/buruh merupakan seseorang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang ataupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindarkan agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, serta membantu terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kegiatan yang telah tercipta suatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja dapat dilaksanakan. Dengan demikian pengawasan berfungsi untuk mencegah sekecil dan sedini mungkin terjadinya

suatu penyimpangan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu regulasi. Tanpa pengawasan proses pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan bisa terjadi penyimpangan atau bertentangan dari prosedur dan ketentuan yang ditetapkan (S, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2017).

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma yang mencakup norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja dan norma hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain meliputi tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial (Sutedi, 2009).

Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang wajib didalam suatu hubungan kerja, dibuktikan dengan adanya kebijakan pemerintah dalam bentuk penerbitan peraturan perundang-undangan dalam bentuk penerbitan perundang-undangan ketenagakerjaan. Demikian pemerintah berkewajiban untuk mengatur hak-hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan

diterapkan kebijakan oleh pemerintah dianggap agar dapat terciptanya hubungan kerja yang harmonis, sehingga pengusaha usahanya semakin maju dan pekerja/buruh semakin sejahtera.

Adapun hasil keterangan dari karyawan di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang besaran upah kerja lembur yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir. Penulis mengajukan pertanyaan:

“Berapakah besaran upah lembur kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir terhadap karyawan?” Jawaban dari responden adalah:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eron di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang besaran upah lembur kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir adalah dibayarkan dengan upah 1,5 kali upah sejam kerja lembur. Jika lembur kerja dilakukan dihari libur resmi maka untuk 7 jam pertama diberikan bayaran 2 kali upah sejam (Wawancara Eron, Besaran Upah Kerja Lembur, Selaku Manajer PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Ginting di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang besaran upah lembur kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir adalah dibayarkan dengan upah 1,5 kali upah sejam kerja lembur. Jika lembur kerja dilakukan dihari libur resmi maka untuk 7 jam pertama diberikan bayaran 2 kali upah sejam

(Wawancara Ginting, Besaran Upah Kerja Lembur, Selaku Humas PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Solihin di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang besaran upah lembur kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir adalah dibayarkan dengan upah 1,5 kali upah sejam kerja lembur. Apabila saat hari libur resmi atau saat hari istirahat maka upah lembur diberikan untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam (Wawancara Solihin, Besaran Upah Kerja Lembur, Selaku Analyst Senior PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Saptono di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang besaran upah lembur kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir adalah dibayarkan dengan upah 1,5 kali upah sejam kerja lembur. Apabila saat hari libur resmi atau saat hari istirahat maka upah lembur diberikan untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam (Wawancara Saptono, Besaran Upah Kerja Lembur, Selaku Electrical PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir).

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Bapak Jefrizal, S. Sos Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir tentang besaran upah lembur kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan dengan pekerja/buruh harus dapat sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Kepmenakertrans No. 102/Men/VI/2004 (Wawancara Jefrizal, S. Sos, Besaran Upah Kerja Lembur, Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir).

Dalam bidang ketenagakerjaan adanya campur tangan pemerintah untuk dapat mewujudkan suatu tenaga kerja yang adil, karena peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh agar mendapatkan kebutuhan yang layak. Campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat ditentukan dengan beberapa hal, sebagai berikut (Sutedi, 2009):

a. Operasi Langsung (Direct Operation)

Pemerintah turut aktif dalam melakukan kegiatan yang dimaksudkan, misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur;

b. Pengendalian Langsung (Direct Control)

Langkah pemerintah dalam mewujudkan bentuk penggunaan lisensi, penjahatan, dan lain-lain;

c. Pengendalian Tidak Langsung (Indirect Control)

Dilaksanakan melalui peraturan perundang-undangan yang ada, pemerintah dapat menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat terlaksananya suatu kegiatan tertentu;

d. Pemengaruh Langsung (Direct Influence)

Dilakukan secara persuasif, pendekatan maupun nasehat agar pekerja/buruh bertingkah laku seperti apa yang dikehendaki oleh pemerintah;

e. Pemengaruhan Tidak Langsung (Indirect Influence)

Bentuk involvement yang paling ringan, tujuannya tetap untuk menggiring pekerja/buruh agar berbuat seperti yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam hal terjadinya perbedaan perhitungan mengenai besarnya upah lembur antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan maka yang berwenang menetapkan besarnya upah adalah lembaga pengawas ketenagakerjaan.

- a. Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota apabila perusahaan hanya meliputi kabupaten/kota

Apabila salah satu pihak tidak menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Provinsi penetapan ini bersifat final.

- b. Pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota apabila perusahaan hanya meliputi kabupaten/kota

Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas di Provinsi dapat menerima penetapan ulang besarnya upah lembur kepada pengawas ketenagakerjaan di Depnakertrans. Penetapan ini bersifat final.

- c. Pengawas ketenagakerjaan Depnakertrans apabila perusahaan meliputi lebih dari satu Provinsi

Penetapan besarnya uang lembur pada tingkat Depnakertrans bersifat final.

Perhitungan upah kerja lembur

- a. Dilakukan pada hari kerja
 - Untuk jam kerja pertama dibayar upah 1,5 kali upah sejam
 - Untuk jam kerja lembur berikutnya dibayar upah 2 kali upah sejam

Ketentuan ini sama dengan ketentuan dalam Kepmenakertrans No. 72 Tahun 1984 yang dicabut dengan ketentuan dalam Kepmenakertrans No. 102/Men/VI/2004.

- b. Dilakukan pada hari istirahat dan libur resmi
 - 1. 6 hari kerja 40 jam seminggu
 - a) Untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam
 - b) Untuk jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam
 - c) Untuk jam ke-9 dan ke-10 dibayar 4 kali upah sejam

Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam. Jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam dan jam kerja lembur ke-7 dan ke-8 dibayar 4 kali upah sejam

- 2. 5 hari kerja 40 jam seminggu
 - a) Untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam
 - b) Untuk jam ke-9 dibayar 3 kali upah sejam
 - c) Untuk jam ke-10 dan ke-11 dibayar 4 kali upah sejam

Perhitungan diatas hampir tidak berbeda dengan ketentuan sebagaimana dalam Kepmenakertrans No. 72 hanya dalam keputusan tersebut belum diatur lima hari kerja dalam seminggu.

Ada ketentuan yang harus diperhatikan, yaitu adanya ketentuan yang menyatakan bahwa bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik, perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.

Adapun hasil keterangan dari karyawan di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir tentang peran daripada Dinas Tenaga kerja kepada pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir jikalau melakukan pelanggaran daripada ketentuan yang berlaku. Penulis mengajukan pertanyaan:

“Bagaimana peran daripada Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan PT. Dharma Wungu Guna Kabupatn Rokan Hilir? Jawaban dari responden adalah:

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Jefrizal, S. Sos Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, menyatakan bahwa mengenai peran dari Dinas Tenaga kerja Rokan Hilir dalam menjalankan perannya sebagaimana dari peraturan yang berlaku. Misalnya apabila pihak perusahaan melakukan hal-hal diluar dari ketentuan. Maka pihak Disnaker akan memberikan teguran secara langsung yang terkadang dengan nada ancaman. Supaya pihak perusahaan akan lebih takut dan dapat menerima teguran tersebut (Wawancara Jefrizal, S. Sos, Peran dari Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir, Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir).

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Salah satu syarat keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas masyarakat yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas masyarakat tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, dan termasuk apabila masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan juga tidak dapat mencapai suatu jaminan karena tidak mendapatkan suatu imbalan jasa untuk dirinya dan juga keluarganya.

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk menyambung kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk menghidupi diri sendiri maupun untuk memberikan nafkah kepada istri serta anak bagi keluarganya. Pada dasarnya pekerja/buruh merupakan seseorang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang ataupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindarkan agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, serta membantu terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kegiatan yang telah tercipta suatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja dapat dilaksanakan. Dengan demikian pengawasan berfungsi untuk mencegah sekecil dan sedini mungkin terjadinya suatu penyimpangan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu regulasi. Tanpa pengawasan proses pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan bisa terjadi penyimpangan atau bertentangan dari prosedur dan ketentuan yang ditetapkan (S, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2017).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis dapati, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kerja lembur menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir diketahui bahwa dalam pelaksanaannya belum dapat dikatakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam pelaksanaan hal ini masih ada beberapa ketentuan yang berlaku mengenai ketentuan kerja lembur pada perusahaan tersebut.
2. Kendala terhadap pelaksanaan kerja lembur menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir adalah adanya upah lembur kerja yang belum dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan kepada pekerja/buruh yaitu upah makan dan minum (extra puding).

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dari hasil kesimpulan tersebut yakni sebagai berikut:

1. Menurut penulis, pihak perusahaan dalam pelaksanaan dapat diperhatikan lagi hal-hal yang menjadi ketentuan yang berlaku pada aturan Kepmenakertrans tentang upah waktu kerja lembur tersebut. Agar pekerja/buruh mendapatkan hak-hak yang memang harus ia terima jika pihak perusahaan juga memperhatikan hal itu.
2. Menurut penulis, adanya kendala dalam perusahaan itu selain memang harus mendapat teguran dari pihak Disnaker pun jikalau memang perlu harus diberikan sanksi yang lebih tegas. Karena hal tersebut menyangkut hak dari pekerja/buruh dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk memenuhi upah kerja lembur kepada karyawan menyesuaikan dari peraturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

A. Buku-buku

- A. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Abdul, K. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Adrian, S. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Armansyah, K. I. (2016). *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Asri, W. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, L. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, L. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, L. (2015). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- S, T. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.
- Sembiring, J. J. (2016). *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Undang-undang Terbaru*. Jakarta: Visimedia.

- Silaban, G. (2014). *Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Medan: Usu Press.
- Soepomo, I. (1999). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Suhartoyo. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. *Administrative Law & Governance*.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Koesman Irsan, A. (2016). *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Lalu, H. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- R. Subekti, R. T. (2001). *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Pratnya Pramita.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Z. A. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

B.Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Pasal 1 butir 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

R. Subekti, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

C. Jurnal

Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan . *UIR Law Review*.

Shalihah, F. (2017). PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HAM. *UIR Law Review*.

D.Internet

<http://turc.or.id/news/wp-content/uploads/2016/01/9.-Kepmen-No-Kep.102-MEN-VI-2004.pdf> (diakses pada tanggal 27 Agustus 2020)

LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

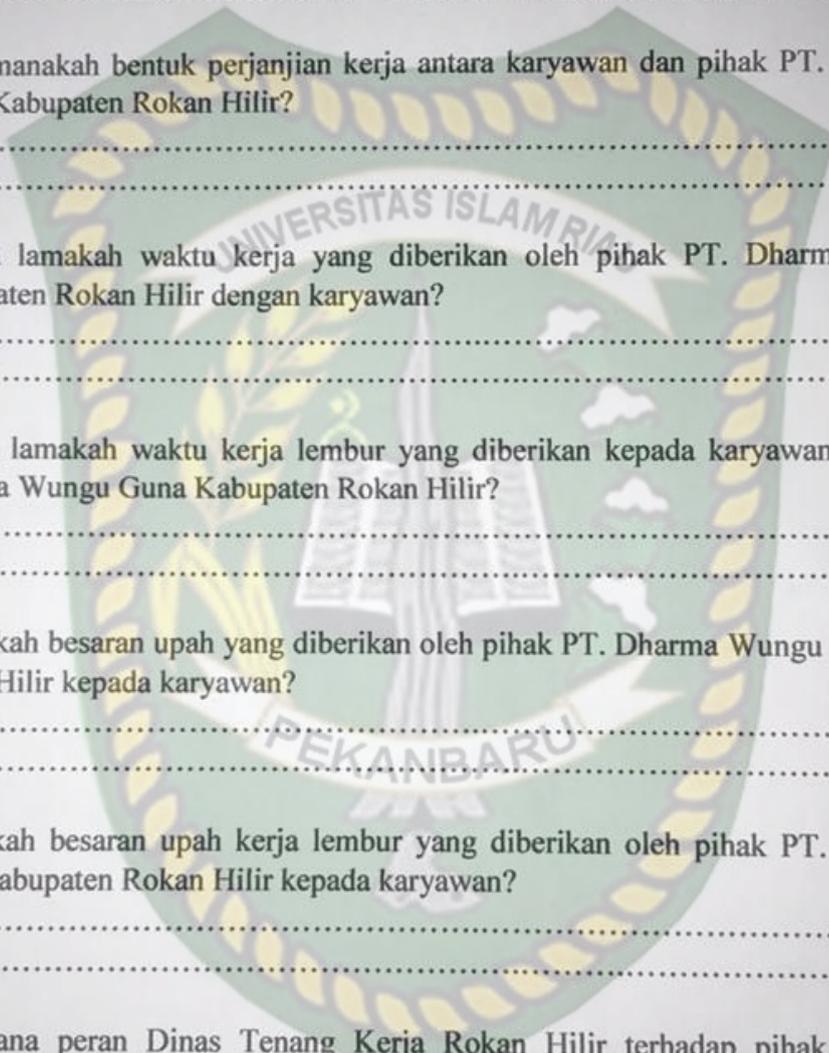
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimanakah wewenang pembuatan perjanjian kerja pada PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?
.....
.....
2. Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja antara karyawan dan pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?
.....
.....
3. Berapa lamakah waktu kerja yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir dengan karyawan?
.....
.....
4. Berapa lamakah waktu kerja lembur yang diberikan kepada karyawan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?
.....
.....
5. Berapakah besaran upah yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan?
.....
.....
6. Berapakah besaran upah kerja lembur yang diberikan oleh pihak PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir kepada karyawan?
.....
.....
7. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Rokan Hilir terhadap pihak perusahaan PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir?
.....
.....





PT. DHARMA WUNGU GUNA
Excellent & Trustworthy

Bagan Sinembah, 22 Juni 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Islam Riau
Di
Pekan Baru

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Esron Hutabarat
Jabatan : Mill Manager
Perusahaan : PT Dharma Wungu Guna
Alamat : Desa Bagan Sinembah Kec Bagan Sinembah Raya
Rokan Hilir, Riau

Menerangkan bahwa :

Nama : Ferry Irawan
NIM : 161010020
Fakultas : Ilmu Hukum
Universitas : Universitas Islam Riau

Bahwa benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di PT. Dharma Wungu Guna tentang Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.12/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di PT. Dharma Wungu Guna di Kabupaten Rokan Hilir.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

Esron Hutabarat
Mill Manager