

Pembayaran Upah Lembur di PT X Kabupaten Bandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Hasna Yasyfa*, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*hasnayasyfa@yahoo.co.id, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. Work, an activity that everyone does to make ends meet also continues life. So it is appropriate for workers to get wages because it is an award for services that have been given. Overtime wages are wages received by workers for their work based on the amount of overtime worked. The difference between wages and overtime wages, if the remuneration given is in accordance with the results of their work based on a work agreement, while the overtime pay is given outside their working hours where the working hours have expired but they are still working. However, currently there are still many companies that have not implemented overtime wages properly. Therefore, this study aims to determine the payment of overtime wages at PT X Bandung Regency based on Law no. 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with PP No. 36 of 2021 concerning Wages. The research method used is normative juridical law research with analytical descriptive research specifications, the research phase used is library research, data sources and data collection techniques used is library research with secondary data sources consisting of primary, secondary and tertiary legal materials, and analytical methods. The data used is a systematic interpretation method. Based on the results of the study, it is known that PT X Bandung Regency has not changed its company regulations according to the applicable laws and regulations due to the pandemic and the company is currently making a worker assessment system application that is associated with overtime work. And the enforcement of sanctions law at PT X Bandung Regency is not carried out in accordance with Article 187 Paragraph 1 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: *Wages, Overtime Wages, Law Enforcement.*

Abstrak. Bekerja, kegiatan yang dilakukan setiap orang untuk memenuhi kebutuhan juga melanjutkan hidup. Maka sudah sepantasnya pekerja mendapatkan upah karena merupakan penghargaan jasa yang sudah diberikan. Upah lembur upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya berdasarkan jumlah waktu lembur yang dilakukan. Perbedaan upah dan upah lembur, jika upah imbalan yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan upah lembur imbalan yang diberikan diluar jam kerjanya dimana jam kerjanya sudah habis namun mereka masih bekerja. Namun saat ini masih banyak perusahaan yang belum menerapkan upah kerja lembur sebagaimana mestinya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembayaran upah lembur di PT X Kabupaten Bandung berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normative dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, tahap penelitian yang digunakan studi kepustakaan, sumber data dan teknik pengumpulan data yang digunakan studi kepustakaan dengan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier, serta metode analitis data yang digunakan metode penafsiran sistematis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT X Kabupaten Bandung belum mengubah peraturan perusahaannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku karena adanya pandemi juga perusahaan sedang pembuatan aplikasi sistem penilaian pekerja yang dikaitkan dengan kerja lembur. Dan Penegakan hukum sanksi di PT X Kabupaten Bandung tidak dijalankan sesuai Pasal 187 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Upah, Upah Kerja Lembur, Penegakan Hukum.*

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum oleh sebab itu segala sesuatunya telah diatur dengan hukum termasuk perihal pekerjaan dimana dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945, menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari aturan itu dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan untuk menunjang kehidupannya yang layak bagi dirinya maupun keluarganya.

Lapangan pekerjaan merupakan salah satu hal yang dibutuhkan oleh setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan dan pendapatan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup primer/mendasar, seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan¹. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang untuk dapat memenuhi kebutuhannya karena bekerja juga harus menimbulkan manfaat bagi diri kita agar dapat melanjutkan hidup. Mempertahankan diri untuk terus hidup dan menaikkan taraf kehidupan juga termasuk hak asasi setiap manusia. Maka dari itu sudah sepantasnya jika pekerja mendapatkan kompensasi berupa imbalan yang disebut upah karena hal itu merupakan bentuk penghargaan atas jasa yang sudah diberikan oleh pekerja itu pada pengusaha².

Dijelaskan bahwa didalam upah adanya sistem pengupahan, dalam sistem upah menurut lamanya kerja, upah tersebut diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan upah lembur. Komponen upah ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 53.

Upah itu sendiri menurut Pasal 1 Ayat 30 UU Ketenagakerjaan merupakan, “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”. Maka dari itu pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah pada pekerja yang besarnya tidak boleh dibawah upah minimum hal itu sesuai Pasal 88E Ayat 2 UU Cipta Kerja, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”.

Upah merupakan salah satu aspek paling sensitif dalam hubungan kerja. Bahkan dapat di katakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain⁴. Dari sisi pekerja upah merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas pekerja. Berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai sangat menyulitkan pengusaha dan pekerja itu sendiri⁵.

Upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan. Kategori upah lembur dibagi menjadi dua yaitu lembur di hari libur atau lembur di hari kerja namun jamnya lebih banyak dibandingkan yang seharusnya.

Perbedaan upah dan upah lembur yaitu jika upah merupakan imbalan yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan upah lembur merupakan imbalan yang diberikan diluar jam kerjanya dimana jam kerjanya sudah habis namun mereka masih bekerja.

Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu⁶. Terlepas dari segala macam pembayaran atas kontrak kerja atau melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan, tenaga kerja berhak mendapat upah. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya, hal ini memiliki fungsi agar menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja⁷.

Secara yuridis formal di hadapan hukum hubungan pekerja dan pengusaha sama tetapi secara sosiologis tidak karena pada dasarnya pengusaha memiliki kedudukan lebih berkuasa dibanding pekerja dimana pengusaha memiliki kuasa untuk memilih pekerja mana yang akan

dipekerjakan juga memiliki kuasa dalam memberikan besar upah. Sehingga hubungan pengusaha dan pekerja bersifat subordinatif atau vertikal ke bawah, yaitu kedudukan mereka tidak sama derajatnya satu sama lain⁸.

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya telah disiapkan oleh pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha tetapi memberatkan pekerja, perjanjian seperti ini disebut perjanjian baku. Maka dalam hal ini pengusaha dan pekerja memiliki perjanjian perburuhan untuk menunjang hak dan kewajiban diantara keduanya⁹.

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menyatakan, “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam UU Ketenagakerjaan itu merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.

Pada prinsipnya di hari libur resmi pekerja tidak wajib bekerja. Namun, jika ada pekerja yang “diwajibkan” bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu, atau pekerja yang diperintahkan masuk atas dasar kesepakatan, maka pengusaha juga wajib untuk membayar upah kerja lembur pekerja tersebut. Karena upah lembur tersebut akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja itu sendiri. Berdasarkan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerjanya melebihi waktu kerja sebagaimana yang diatur pada Pasal 77 wajib membayar upah kerja lembur. Besarnya upah lembur tersebut sesuai Pasal 8 Ayat 2 KEP.102/MEN/VI/2004, Dalam sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

Mengenai penjelasan secara umum dari upah lembur tersebut, apabila perusahaan tidak membayar upah seperti yang dijanjikan, dalam Pasal 95 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja¹⁰.

Pada beberapa perusahaan terdapat praktek pemberian upah lembur pada pekerja yang kurang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan menentukan upah dengan hitungan upah harian dan upah lembur pekerja sesuai kebijakan perusahaan. Sebagai salah satu contoh kasus yang terjadi adalah PT X Kabupaten Bandung dimana mereka belum mengganti peraturan perusahaan yang lama terkait upah lembur itu sehingga terdapat perbedaan perhitungan upah lembur antara peraturan perusahaan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan hal itu menimbulkan kesenjangan juga ketidakadilan bagi pekerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana peraturan perusahaan di PT X Kabupaten Bandung mengatur upah lembur sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan” dan “Bagaimana implementasi sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”. Selanjutnya, tujuan dari penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui peraturan perusahaan di PT X Kabupaten Bandung mengatur upah lembur sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu melakukan inventarisasi hukum positif yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan di bidang hukum yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, secara deduktif penelitian ini dimulai dengan menganalisis data sekunder di bidang hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang menjadi

permasalahan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti melakukan kajian bagaimana upah lembur pekerja sebagai implikasi dari pembuatan aplikasi baru pada perusahaan. Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan dan hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan library research, yaitu segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini disusun dan dikumpulkan secara sistematis yang kemudian di analisis dengan menggunakan data kualitatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Peraturan Perusahaan di PT X Kabupaten Bandung Mengatur Upah Lembur Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Pekerja merupakan komponen yang sangat penting karena setiap pengusaha membutuhkan pekerja untuk membantu menjalankan juga mengembangkan perusahaannya. Pada dasarnya setiap pekerja bisa mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus namun hasilnya tidak akan sebaik jika pekerja lebih fokus dalam satu pekerjaan sehingga perusahaan membutuhkan lebih dari satu pekerja untuk menjalankan perusahaannya dengan tugas yang berbeda namun saling bersinambung satu sama lainnya dan semakin besar perusahaan yang dimiliki oleh pengusaha maka akan semakin banyak juga pengusaha membutuhkan pekerja.

Namun itu tidak dapat dijadikan alasan untuk pekerja seenaknya karena ia merasa dibutuhkan, pada era saat ini kepribadian pekerja yang baik bisa menjadikan nilai tambah bagi pekerja itu sendiri walaupun ia tidak secepat teman yang lainnya jika ia mau belajar dan memiliki kepribadian yang bagus perusahaan akan terus mempertahankannya terlebih jika pekerja itu selalu berkembang setiap waktunya. Maka dari itu pekerja harus melaksanakan kewajiban yang ia miliki sebelum ia menuntut hak-haknya.

Hak dan kewajiban pengusaha dan penerima kerja harus seimbang. Pekerja memberikan pekerjaan yang baik dan profesional, maka pemberi kerja juga akan memberikan hak pekerja tanpa harus pekerja memintanya. Sama seperti pekerja, pengusaha juga tidak dapat semena-mena dalam memberikan suatu pekerjaan dengan alasan ia yang membayar pekerja tersebut selain pekerja sama derajatnya jika diluar kantor juga pengusaha memiliki kewajiban yang harus dipenuhi pada pekerjaannya baru setelah itu ia bisa menuntut hak nya jika memang dirasa pekerja kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan kerja yang merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu hal penting dalam perusahaan karena pekerja dan pengusaha harus berjalan selaras juga beriringan agar perusahaan dapat berkembang dengan pesat dimana hal itu menguntungkan keduanya bukan hanya salah satunya. Maka saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pekerja dan pengusaha.

Selain hubungan kerja terdapat juga perjanjian kerja yang merupakan suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dilakukan baik secara lisan maupun secara tulisan, kontrak tersebut bisa berlaku untuk waktu yang tertentu maupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Pekerja dapat mendiskusikan terlebih dahulu perjanjian kerja yang dibuat pengusaha sehingga akan ada keadilan bagi keduanya, terlebih jika keduanya terdapat perbedaan pemikiran dapat diambil jalan tengahnya. Maka dari itu sangat penting bagi pekerja untuk membaca perjanjian kerja sebelum ia menyetujuinya jangan sampai itu malah menimbulkan kerugian bagi dirinya.

Kewajiban pekerja pada umumnya terdapat dalam hak pengusaha, begitu juga hak

pekerja terdapat dalam kewajiban pengusaha. Petunjuk-petunjuk diberikan oleh pengusaha terutama dimana pekerja diterima untuk melakukan pekerjaan dengan upah dalam jangka waktu tertentu atau tetap, namun dalam praktek seringkali timbul persoalan dengan adanya kebutuhan atau kepentingan pengusaha, apakah seorang pekerja wajib melakukan kerja lembur seperti yang diminta oleh pengusaha. Kerja lembur itu ketika seorang pekerja dengan perintah pengusaha melakukan pekerjaan dengan waktu bekerja lebih lama dari biasanya.

Lembur diterapkan sebagai daya tarik bagi tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, karena adanya pembayaran jam lembur yang tinggi. Menurut Thomas & Raynar, lembur mengakibatkan munculnya berbagai efek pada pelaksanaan pekerjaan. Selain faktor kelelahan pada pekerja, jadwal lembur juga menyebabkan berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan harus ikut ditambah dan dipercepat pengadaannya, seperti material, peralatan, staf teknik dan administrasi yang bertugas memenuhi kebutuhan sarana pekerjaan.

Terkait pengupahan dan jam kerja, menurut saya rata-rata perusahaan sudah cukup mengetahui mengenai jam kerja yang seharusnya sesuai dengan UU dan jam kerja yang diatur sesuai dengan keadaan perusahaan dimana jam kerja tersebut tidak boleh menghilangkan hak tenaga kerja untuk beristirahat dan tetap memberi upah sesuai dengan kesepakatan bersama.

Kinerja tenaga kerja juga tergantung bagaimana perusahaan memperlakukan tenaga kerja itu, jika perusahaan mementingkan kesejahteraan tenaga kerjanya, maka tenaga kerja juga akan meningkatkan kinerjanya. Namun memang dalam beberapa perusahaan mereka masih kebingungan untuk menerapkan aturan itu sehingga terdapat beberapa perusahaan yang belum menerapkan aturan terkait upah lembur ini secara maksimal.

Perusahaan perlu memperhatikan kesehatan para pekerjanya baik itu kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan para pekerja bisa terganggu karena penyakit stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Terlebih jika pekerja diperintahkan untuk bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan dimana hal itu membuat waktu istirahat pekerja semakin berkurang dari yang seharusnya. Hal ini dapat menurunkan produktifitas pekerja sehingga perusahaan akan rugi.

Kerja lembur juga tidak dapat dilakukan secara sukarela karena banyak hal yang telah dikorbankan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan tambahan tersebut. Maka dari itu Ketika pengusaha memerintahkan pekerjanya untuk melakukan kerja lembur sudah seharusnya pengusaha juga menyiapkan upah kerja lembur sebagai kompensasi tambahan atas pekerjaan tambahan yang telah dilakukan pekerja.

Dengan adanya pandemi kemarin menyebabkan PT X kelimpungan dan harus mengutamakan pembuatan kebijakan baru terkait pandemi ini. Selain itu PT X juga sedang ada pembuatan aplikasi sistem penilaian pekerja yang dikaitkan dengan kerja lembur sehingga sangat tidak memungkinkan untuk mengubah peraturan ditengah-tengah kondisi saat ini. Sampai saat ini perusahaan masih mencoba beradaptasi dengan kondisi pasca pandemi juga sistem baru dan bila semuanya sudah kembali stabil dan berjalan efektif perusahaan akan melanjutkan pembahasan terkait upah kerja lembur yang sudah tidak sesuai ini segera mungkin.

Tetapi yang saya simpulkan dari keterangan para pekerja, mereka rata-rata kurang memahami hal itu yang seharusnya mereka sangat memahami karena hal itu sangat penting dan berguna bagi dirinya sendiri. Maka dari itu minimnya pengetahuan pekerja terkait upah kerja lembur ini seharusnya diperhatikan oleh pemerintah agar tidak ada pekerja yang ditipu dan merasa dirugikan. Pemerintah bisa mengadakan sosialisasi terkait hal ini pada para pekerja atau menugaskan perusahaan yang memberi tahu para pekerjanya.

Dapat dikatakan sebenarnya perusahaan tidak mengabaikan hal itu begitu saja tetapi perusahaan menunda terlebih dahulu karena perusahaan sendiri tidak mau gegabah yang malah akan merusak atau mengganggu pada hal lain yang nantinya memperburuk kondisi bukan malah menimbulkan kesejahteraan itu.

Sehingga menurut saya walaupun pada dasarnya PT X salah dengan tidak mengkonversi aturan baru yang ada tetapi ada baiknya di beri waktu lagi sampai aplikasi sistem penilaian pekerja yang berkaitan dengan kerja lembur selesai karena aplikasi ini merupakan aplikasi yang sangat bagus untuk menunjang kemajuan teknologi dan mempermudah perusahaan dalam memberikan upah juga upah lembur bagi pekerjanya. Bahkan menurut saya penggunaan aplikasi

ini dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain dalam menjalankan operasional perusahaannya menjadi lebih mudah dan terkoordinasi.

Analisis Implementasi Sanksi Hukum bagi Perusahaan yang Tidak Memberikan Upah Lembur Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Salah satu hak tenaga kerja yang dilindungi hukum adalah hak waktu kerja. Berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, yaitu 7 jam perhari dan 40 jam perminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 8 jam perhari dan 40 jam perminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerjanya melebihi waktu kerja sebagaimana yang telah disebutkan di atas wajib membayar upah kerja lembur, yang cara perhitungannya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Hukum ketenagakerjaan di satu sisi bersifat privat dan di sisi lain bersifat publik. Hukum ketenagakerjaan bersifat privat artinya bahwa terdapat hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Hukum ketenagakerjaan bersifat publik artinya bahwa adanya intervensi dari pemerintah dalam melindungi hak pekerja serta adanya sanksi dari peraturan perundang-undangan bagi pengusaha yang melanggar.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 187 Ayat 1, “Barang siapa melanggar ketentuan pemberian upah lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Ayat 2 dan Pasal 85 Ayat 3 Undang-undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan, paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 100.000.000”.

Pada dasarnya hak pekerja dalam upah kerja lembur dilindungi oleh pemerintah maka jika pekerja mendapatkan ketidakadilan atau kecurangan dalam pelaksanaannya pekerja dapat mengajukan gugatan namun hal itu tidak dapat semena-mena dilakukan perlunya bukti juga kejelasan dari kasus apakah dalam kasus tersebut pengusaha memang melakukan kelalaian ataupun sengaja melakukan hal itu atau memang ada kondisi tertentu yang membuat pemberian upah kerja lembur itu tidak sesuai dengan seharusnya.

Seperti dalam kasus PT X Kabupaten Bandung ini dimana mereka bukan karena sengaja tidak mengganti aturan lama terkait upah kerja lembur itu namun karena perusahaan masih menimbang peraturan yang lebih sesuai juga mempertimbangkan penerapannya akan efektif atau tidak ditengah kondisi perusahaan yang tidak begitu stabil semenjak pandemi ditambah sedang proses pembuatan aplikasi sistem penilaian pekerja yang dikaitkan kerja lembur.

Jika mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku PT X tentu seharusnya mendapatkan sanksi atas tindakannya namun pada kenyataannya sanksi itu tidak berjalan sebagaimana mestinya hal itu disebabkan adanya sesuatu yang terjadi diluar kemampuannya atau yang biasa disebut *overmacht*.

PT X tentu tidak mengira bahwa ditengah-tengah pembahasan perubahan kebijakan upah lembur ini akan datang masalah yang membuat mereka harus mengalihkan fokus terlebih dahulu dari pembahasan upah kerja lembur ini. Sehingga pada akhirnya PT X mendapatkan kesempatan untuk mengubah peraturan lama dan mengganti dengan yang terbaru sesegera mungkin sebelum nantinya diberikan sanksi bila terus dibiarkan.

Maka dari itu pekerja tidak bisa serta-merta menuntut PT X Kabupaten Bandung untuk saat ini. Karena menurut keterangan PT X Kabupaten Bandung, mereka masih berusaha membuat perusahaannya stabil terlebih dahulu baru setelah itu mereka akan mulai menyelesaikan terkait upah lembur pekerja yang sudah ketinggalan jaman sehingga akan menggantinya dengan peraturan perundang-undangan yang baru.

Tetapi walaupun begitu pemerintah khususnya dinas tenaga kerja harus tetap mengawasi juga melakukan pengecekan rutin tiap perusahaan dengan lebih baik juga lebih sering lagi sehingga permasalahan ini tidak akan terus-terusan terjadi karena sangat mungkin diluar sana lebih banyak perusahaan yang memiliki kasus lebih parah bahkan sengaja untuk

tidak memberikan upah kerja lemburnya pada pekerja dan itu membuat pekerja kehilangan kesejahteraannya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Peraturan perusahaan yang digunakan oleh PT X Kabupaten Bandung terkait upah kerja lembur masih menggunakan peraturan yang lama. Hal itu disebabkan karena mereka masih kebingungan apa langkah awal yang paling tepat untuk diambil, juga peraturan mana yang sekiranya bisa selaras dengan kondisi perusahaan saat ini. Terlebih dengan adanya pandemi menyebabkan perusahaan kelimpungan dan harus mengutamakan pembuatan kebijakan baru terkait pandemi terlebih dahulu. Selain itu perusahaan juga sedang ada pembuatan aplikasi sistem penilaian pekerja yang dikaitkan dengan kerja lembur sehingga sangat tidak memungkinkan untuk mengubah peraturan ditengah-tengah kondisi saat ini.
2. Penegakan hukum sanksi di PT X Kabupaten Bandung tidak dijalankan sesuai Pasal 187 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena adanya sesuatu yang terjadi diluar kemampuannya atau yang biasa disebut *overmacht*. Sehingga PT X masih mendapatkan kesempatan untuk mengubah kebijakannya terlebih dahulu sebelum nantinya akan dikenakan sanksi bila terus dibiarkan

Acknowledge

1. Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. Selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
2. Dr. Efik Yusdiansyah, S.H., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
3. Eka An Aqimuddin, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
4. Dr. Neni Ruhaeni, S.H., L.L.M. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
5. Dr. Dini Dewi Heniarti, S.H., M.Hum. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
6. Dr. Deddy Effendy, S.H., M.H., Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dalam menyusun penulisan tugas akhir skripsi ini.
7. Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.Hum. Selaku Dosen Wali dan Dosen Penguji yang selalu memberikan nasihat yang sangat bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
8. Dr. Sri Ratna Suminar, S.H. M.H. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan pada penulis selama belajar di Fakultas Hukum hingga selesai.
10. Seluruh Staff akademik dan Staff bagian Administrasi Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, yang telah membantu dalam mendukung kelancaran administrasi akademik maupun perizinan pada saat penulis melakukan penyusunan skripsi.
11. Kepada kedua orang tua tercinta Welly Nugraha S.T.,M.Si dan Diana Sarifah S.E. atas segala cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang tanpa henti kepada saya.
12. Untuk Adiku tersayang Salvia Fasya Qorihyah yang selalu memberikan semangat, motivasi, do'a serta dukungan dalam proses penulisan skripsi.
13. Keluarga Besar Arfach dan Gofar yang telah memberikan amanah, pelajaran hidup yang berkesan dan memotivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik di masa depan.
14. Kedua sepupu Dhiya Fathin Dwiputeri dan Raihan Akbar Diputera yang selalu memberikan semangat kepada penulis juga menghibur dikala lelah.
15. Seluruh sahabat Devita Permata Aini, Syafa Nadhira Sobandi, Syarah Nurfadlika

Alamsyah Terima kasih sudah menjadi bagian hidup yang sangat berarti dalam kondisi senang maupun susah, pahit dan manis, kesedihan dan kebahagiaan bersama dan juga membantu, menemani serta memberikan motivasi dalam penyelesaian tugas akhir ini.

16. Seluruh para “Pejuang Skripsi” Endog Team, Luthfia Qurrota Aina, Azkiya Kamila Rosadi, Audinda Salsabila Mondya, Meisa, Sartika Tiarasani, Nissa Zahra Alifah, Britney Azzahra Wiguna, Raden Nurul Fadhilah Rosadi, Reffa Rafelya Agatha yang selalu ada dari awal masuk perkuliahan dan memberikan info-info penting serta menemani saat proses dalam penyusunan skripsi.
17. Seluruh teman dekat Instrument Kabaret, Annisa Larasati, Vira Rizkia, Alifah Alya Kamila, Ratu Nandika, Luthfi Naufal Zulfikar, Farhan Putra Ghaisani, Harun Arrasyid, Kemas Farhan, dan yang lainnya yang telah memberikan semangat dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
18. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati setiap prosesnya sampai saat ini.

Daftar Pustaka

- [1] Emmanuel Kurniawan, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur, 2013.
- [2] Deddy Effendy, “Hak Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan kepada para Pekerja di Pt. X Kabupaten Sukabumi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
- [3] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajarafindo Persada, Depok.
- [4] Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.
- [5] Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987.
- [6] R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- [7] Arrista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”, Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputi Perundang-undangan Sekretariat Jenderal DPR RI, Juni 2014.
- [8] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- [9] R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1 Pustaka Setia, Bandung, 2013.