

WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR

(Oleh : Sabeni Endik, SH)

I. PENGERTIAN

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah“ (pasal 1 butir 1 Keputusan Menakertrans No. 102/MEN/VI/2004.

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. Tetapi hingga saat ini ketentuan tersebut belum diatur.

WAKTU KERJA LEMBUR

Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Kepmenkaertrans No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan secara tegas bahwa “Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”.

Meskipun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara tegas membatasi waktu kerja lembur seperti tersebut diatas, tetapi karena mempertimbangkan kepentingan perusahaan dan dunia usaha, ketentuan undang-undang tersebut oleh *Keputusan Menakertrans No. 102/MEN/VI/2004 agak sedikit dianulir seperti diatur dalam Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa “ Ketentuan waktu kerja lembur seperti tersebut diatas tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi”.*

Ketentuan Keputusan Menakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentua tersebut bertentangan dengan

peraturan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam seminggu yang oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

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

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

KEWAJIBAN PERUSAHAAN

1. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
2. Membayar upah lembur.

3. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan *Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menetapkan bahwa "Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja"*.
4. Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empatratus) kalori apabila kerja lembur selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja dapat tetap terpelihara.

PERHITUNGAN UPAH LEMBUR.

1. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
 - a. Pekerja dibayar secara harian, upah sebulan dikalikan 25 (dua puluhlima) untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan dikalikan 21 untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

b. Upah dibayar berdasarkan satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (duabelas) bulan terakhir.

c. Dalam hal pekerja dibayar berdasarkan hasil tetapi bekerja kurang dari 12 (duabelas) 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 (duabelas) bulan atau lebih? Pasal 9 ayat (2) Keputusan Menakertrans Nomor 102 Tahun 2004 tidak memberikan penjelasan. Tetapi apabila dianalogkan semestinya ketentuan tersebut berlaku pula bagi pekerja lembur yang dibayar berdasarkan hasil yang telah bekerja 12 bulan atau lebih.

d. Upah sejam adalah kali upah sebulan

Dasar Perhitungan Upah dan Komponen Upah

a. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % dari upah.

b. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % dari seluruh upah, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 75 % dari keseluruhan upah, misalnya

I. Upah Pokok	Rp. 700.000,-
Tunjangan tetap	<u>Rp. 50.000,-</u>
	Rp. 750.000,-
 Tunjangan tidak tetap	<u>Rp. 300.000,-</u>
 Jumlah Keseluruhan Upah	Rp.1.050.000,-

Karena upah pokok ditambah tunjangan tetap sebesar Rp.750.000,- lebih kecil 75 % dari seluruh upah yaitu Rp.1.050.000,- adalah Rp. 787.500,- maka perhitungan upah lembur dihitung 75 % dari seluruh upah Rp. 1.050.000,-

II. Upah Pokok	Rp.1.000.000,-
Tunjangan tetap	<u>Rp. 300.000,-</u>
	Rp.1.300.000,-
 Tunjangan Tidak Tetap	<u>Rp. 200.000,-</u>
 Jumlah Keseluruhan Upah	Rp.1.500.000,-

Dalam contoh ini upah pokok ditambah tunjangan tetap sebesar Rp.1.300.000,- lebih besar dari 75 % dari keseluruhan upah sebesar yaitu $75 \% \times \text{Rp.1.500.000,-} = \text{Rp.1.125.000,-}$ maka dasar perhitungan upah lembur adalah 75 % dari Rp.1.300.000,-.

Dalam Keputusan Menakertrans Nomor 102/MEN/2004 hanya mengenal 2 (dua) tunjangan yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Hal ini berbeda dengan Surat Keputusan Menaker No. 72 Tahun 1984 yang mengenal 3 (tiga) bentuk tunjangan yaitu tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan dan nilai pemberian catu untuk pekerja sendiri. Karena Keputusan Menakertrans No. 72 Tahun 1984 sudah dicabut, maka ketentuan tunjangan yang diaturnya sudah tidak berlaku.

PERHITUNGAN UPAH KERJA LEMBUR

1. *Dilakukan pada hari kerja*

- a. Untuk jam kerja lembur pertama dibayar upah 1.5 kali upah se-jam.
- b. Untuk jam kerja lembur berikutnya dibayar upah 2 kali upah se-jam.

Ketentuan ini sama dengan ketentuan dalam Kep- Menakertrans No. 72 Tahun 1984.

2. *Dilakukan Pada hari Istirahat dan Libur Resmi.*

a. *6 (enam) hari kerja 40 (empatpuluh) jam seminggu.*

- 1) Untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah se-jam.
- 2) Untuk jam ke-8 dibayar 3 kali upah se-jam.
- 3) Untuk jam ke-9 dan ke-10 dibayar 4 kali upah se-jam.
- 4) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah se-jam . Jam ke-6 dibayar 3 (tiga) kali upah se-jam dan jam kerja lembur ke-7 dan ke-8 dibayar 4 kali upah se-jam.

b. *5 (lima) hari kerja 40 (empatpuluh) jam seminggu.*

- 1) Untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah se-jam.
- 2) Untuk jam ke-9 dibayar 3 kali upah se-jam.
- 3) Untuk jam ke-10 dan ke-11 dibayar 4 kali upah se-jam.

Perhitungan tersebut diatas hampir tak berbeda dengan ketentuan sebagaimana dalam Kep-Menakertrans Nomor 72 Tahun 1984 hanya dalam keputusan tersebut belum diatur 5 (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, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.

PENYELESAIAN PERBEDAAN PERHITUNGAN BESARNYA UPAH LEMBUR.

Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan besarnya upah lembur antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan maka yang berwenang menetapkan besarnya upah adalah Pengawas Ketenagakerjaan.

1. *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 Propinsi Penetapan ini bersifat final*.

2. *Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi* apabila *perusahaan meliputi lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota tetapi dalam provinsi yang sama*.

Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas di Provinsi dapat menerima *penetapan ulang* besarnya upah lembur kepada *Pengawas Ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi*. Penetapan ini bersifat final.

3. *Pengawas Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi* apabila *perusahaan meliputi lebih dari 1 (satu) provinsi*. Penetapan besarnya uang lembur pada tingkat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersifat final.

Meskipun penetapan ulang baik di tingkat Provinsi atau di tingkat Departemen seperti tersebut diatas bersifat final, tetapi karena

penetapan tersebut merupakan penetapan Badan Tata Usaha Negara, bagi *pihak yang tidak menerima dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986.*

PEKERJAAN YANG TIDAK BERHAK ATAS UPAH KERJA LEMBUR.

Dalam Keputusan Menakertrans Nomor KEP-102/MEN/2004 ada ketentuan dalam pasal 4 ayat (2) dan (3) ada pekerja tertentu yang tidak berhak atas upah lembur. Hal ini didasari pertimbangan bahwa mereka mendapat upah lebih tinggi Tetapi sayangnya dalam Keputusan Menakertrans Nomor 102/MEN/2004 tidak disebutkan secara jelas, golongan pekerja dengan jabatan mana yang tidak berhak, hanya disebutkan mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencanaan, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan.

BERLAKUNYA PERHITUNGAN UPAH KERJA LEMBUR

Keputusan Menakertrans Nomor KEP-102/MEN/2004 mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan yaitu tanggal 25 Juni 2004. Karena itu perhitungan upah lembur ini berlaku sejak tanggal 25 Juni 2004. Untuk penghitungan upah lembur sebelum tanggal 25 Juni 2004 mengacu pada Keputusan Menaker Nomor 72/MEN/1984, Keputusan Menaker Nomor 608/MEN/1989 dan Peraturan Menaker Nomor 06/Men/1993.

*Sabeni Endik, SH
DPD APINDO Kodya Bogor*