

JURNAL HUKUM

**PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA PT
ARTAWA INDONESIA DI KABUPATEN GRESIK (STUDI PUTUSAN
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PENGADILAN NEGERI GRESIK NO
809/K.PDT.SUS-PHI/2015)**



Diajukan oleh :

Moudy Khanza Pratiwi

NPM : 150512192
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi Bisnis

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL HUKUM

**PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA PT
ARTAWA INDONESIA DI KABUPATEN GRESIK (STUDI PUTUSAN
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PENGADILAN NEGERI GRESIK NO
809/K.PDT.SUS-PHI/2015)**



Diajukan oleh :

Moudy Khanza Pratiwi

NPM : 150512192
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi Bisnis

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada tanggal 23 Januari 2020**

Dosen Pembimbing I

N. Budi Arianto W, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Nindry Sulistya W, S.H., M.H

**Mengetahui
Dekan,**



Drs. Sari Murti Widiyastuti, S.H., M.Hum

**PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA PT.
ARTAWA INDONESIA DI KABUPATEN GRESIK (STUDI PUTUSAN
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PENGADILAN NEGERI GRESIK NO
809/K.PDT.SUS-PHI/2015)**

Moudy Khanza Pratiwi

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email: moudykp@yahoo.com

Abstract

This study is entitled the implementation of the provisions of overtime wages for workers at PT Artawa Indonesia Gresik (case study decision No 809/K.PDT.SUS-PHI/2015 Gresik Industrial Relation Court). This study aims to find out how the implementation of the payment of overtime wages for workers of PT Artawa Indonesia in Gresik based on the decision and to find out how the implementation of the payment of overtime wage provisions for PT Artawa Indonesia workers after the existence of the decision. This type of research is an empirical legal research, conducted on social facts to obtain primary data and supported by secondary data. This research was conducted in Gresik Regency. The results showed that PT Artawa refused to pay the overtime wages because there was no overtime warrant. But, there was an habit in the company to carry out over time without an overtime warrant. The decision of this case has not been completed implemented because theres no process of execution yet. Secondly, the author found that there is still a violation of overtime payment after the decision but no report has been submitted to the labor department.

Keywords: *overtime wages , overtime warrant, employees.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).¹ Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh salah satunya meliputi hak upah kerja lembur. Upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.²

¹Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Fakta yang terjadi terdapat perusahaan yang tidak memberikan upah kerja lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal, yaitu terdapat di PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik. Para pekerja sebanyak 95 orang yang bekerja melebihi jam kerja normal tidak diberikan upah kerja lembur sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang, dengan alasan perusahaan sedang mengalami likuiditas keuangan, sehingga berpengaruh pada operasional PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik. Upah lembur yang harus dibayarkan berdasarkan penetapan pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Bernomor : 560/2609/437-58/2014 kepada 95 para pekerjanya adalah Rp 1.055.764.237,00 (satu miliar lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh empat ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah) tanpa di ikutkan denda keterlambatan pembayaran.

Pihak perusahaan hanya mampu membayar sebesar Rp 350.000.000,00 (tiga ratus lima puluh juta rupiah). Para pekerja tidak mau menerima pembayaran upah lembur sebesar Rp 350.000.000,00 (tiga ratus lima puluh juta rupiah), sehingga pihak

perusahaan menambahkan nilai rupiah penawaran sebesar Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), tetapi para pekerja beranggapan bahwa nilai tersebut masih terlalu jauh dari penetapan pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Bernomor : 560/2609/437-58/2014 sebesar Rp 1.055.764.237,00 (satu miliar lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh empat ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah) sehingga tidak ada titik temu. Pihak perusahaan mengajukan masalah ini ke tingkat tripartit Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan surat Bernomor : 001/AIG/I/2015 tertanggal 5 Januari 2015 perihal Pendaftaran Pencatatan Perselisihan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan surat tersebut, kedua pihak di panggil untuk melakukan mediasi. Para pekerja meminta sebesar Rp 900.000.000,00 (sembilan ratus juta rupiah), tetapi dalam prosesnya pihak perusahaan hanya mau membayarkan sebesar Rp 450.000.000,00 (empat ratus lima puluh juta rupiah), sehingga dalam mediasi tidak terjadi titik temu, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada akhirnya menerbitkan surat anjuran bernomor : 567/446/437.58/2015 pada tanggal 10 Februari 2015. Setelah di keluarkannya surat penetapan Pegawai Pengawas Tenaga Kerja serta surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan tidak ada itikad baik dari pihak perusahaan, maka para pekerja mengajukan gugatan ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik.

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Pengusaha adalah orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam

³Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa termasuk mengekspor jasa atau memanfaatkan jasa dari luar pabean.⁴ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.⁵ Perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Dengan adanya perjanjian kerja, maka muncul hak pekerja dan pengusaha serta kewajiban pekerja dan pengusaha. Hak pengusaha terhadap para pekerjanya terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.2.2. Upah

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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶ Upah dibedakan menjadi dua, ada upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang, dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan sejumlah uang itu.⁷ Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.

1.2.3 Waktu kerja

Ketentuan waktu kerja di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁴ Mardiasmo, 2008, *Perpajakan*, Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta, hlm. 36.

⁵ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Imam Supomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, hlm. 179.

2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu 7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁸ Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

1.2.4 Kerja lembur

Kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004, yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Kerja lembur hanya bisa dilakukan apabila ada perintah dari pengusaha dan disetujui oleh pekerja. Artinya, kerja lembur merupakan kesepakatan kedua belah pihak, selain itu pengusaha juga wajib membayar upah kerja lembur di luar upah.⁹ Adanya hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan menimbulkan adanya upah yang diberikan kepada pihak pekerja. Pengupahan adalah imbalan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya untuk satuan waktu tertentu. Kerja lembur hanya diperkenankan pada penumpukan kerja yang harus diselesaikan segera, keadaan darurat, karena sifat pekerjaannya sedemikian rupa sehingga apabila tidak diadakan kerja lembur dapat mengakibatkan kerugian yang cukup besar. Kerja lembur dilakukan dengan

menggunakan Surat Perintah Lembur/Permohonan Lembur yang menyebutkan jumlah pekerja, waktu lembur serta uraian pekerjaan yang ditentukan oleh atasan masing-masing. Kerja lembur yang tidak ada persetujuan sebelumnya tidak dapat dibayarkan lemburnya.

1.2.5 Kasus PT Artawa

Kasus ini berawal pada tahun 2014 para pekerja PT. Artawa di Kabupaten Gresik membuat surat Pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Bahwa selama bekerja di perusahaan baru mengetahui ternyata upah yang dibayarkan oleh pihak perusahaan di bawah ketentuan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Jawa Timur Tahun 2015, jadi ada penerapan komposisi antara upah, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap yang tidak sesuai dengan aturan tersebut. Ketidaksesuaian tersebut berupa pelanggaran normatif terhadap hak-hak pekerja yang dilanggar oleh pihak perusahaan yaitu diantaranya pihak perusahaan membayar upah para pekerja di bawah ketentuan upah minimum Kabupaten Gresik dan perhitungan upah lembur tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Pada akhirnya terbukti pihak perusahaan telah melakukan pelanggaran dan proses ditingkatkan oleh Pegawai Pengawas kepada Pegawai Penyidik Pegawai Negeri Sipil Disnaker Kabupaten Gresik, lalu dilakukan pemeriksaan kepada pihak perusahaan terkait pelanggaran membayar upah minimum. Pihak perusahaan menawarkan perdamaian dan sepakat untuk melakukan pembayaran kekurangan upah tersebut.

Adanya kekurangan pembayaran upah menimbulkan pula adanya kekurangan pembayaran upah lembur pada para pekerja dengan didasari bukti slip upah. Untuk pembayaran upah lembur pihak perusahaan menunggu penetapan Disnaker yang dituangkan dalam kesepakatan bersama yang disepakati oleh kedua belah pihak. Pada tanggal 22 Desember tahun 2014 diterbitkan

⁸ Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

surat Penetapan Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Gresik tentang Penetapan Pembayaran Kekurangan Upah Lembur 95 (sembilan puluh lima) pekerja sebanyak Rp1.055.764.237,00 (satu miliar lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh empat ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah) tanpa diikutkan denda keterlambatan bayar.

Pihak perusahaan setelah adanya surat tersebut tidak memenuhi dan bertolak belakang dari kesepakatan untuk tuntutan pembayaran upah lembur dengan alasan perusahaan sedang mengalami likuiditas keuangan, sehingga berpengaruh kepada operasional, oleh sebab itu hanya mampu membayar kekurangan upah lembur untuk 95 (sembilan puluh lima) pekerja sebesar Rp350.000.000,00 (tiga ratus lima puluh juta rupiah). Para pekerja tidak dapat menerima sehingga pihak perusahaan menambahkan nilai rupiah penawaran menjadi Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), tetapi para pekerja beranggapan bahwa nilai tersebut masih terlalu jauh dari Penetapan Pegawai Pengawas Disnaker. Tidak adanya titik temu dalam permasalahan tersebut sehingga para pekerja akhirnya mengajukan masalah tersebut ke tingkat Tripartit Disnaker Kabupaten Gresik tanggal 5 Januari 2015 perihal Pendaftaran Pencatatan Perselisihan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan surat tersebut pihak mediator Disnaker melakukan panggilan terhadap pihak perusahaan untuk dimediasi, tetapi dalam prosesnya pihak perusahaan tetap hanya akan memberikan Rp450.000.000,00 (empat ratus lima puluh juta rupiah) dari permintaan para pekerja sebesar Rp900.000.000,00 (sembilan ratus juta rupiah), sehingga dalam mediasi tidak dapat titik temu dan Disnaker akhirnya menerbitkan surat Anjuran tanggal 10 Februari 2015, yang menganjurkan :

a. Agar PT. Artawa Indonesia membayar sisa kekurangan upah lembur sesuai dengan hasil Penetapan Pegawai Pengawas Disnaker.

b. Agar kedua belah pihak dapat memberikan jawaban tertulis selambat-

lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran.

Setelah menerima surat anjuran dari Disnaker para pekerja menghormati proses hukum dan menerima isi surat anjuran, sedangkan pihak perusahaan menolak memenuhi isi surat anjuran tersebut. Seiring berjalannya waktu para pekerja yang menggugat awalnya ada 95 (sembilan puluh lima) menjadi 81 (delapan puluh satu) yang diantaranya ada 12 (dua belas) orang yang merupakan pekerja tetap dan 69 (enam puluh sembilan) orang yang sudah bukan pekerja di PT Artawa. Berkurangnya para pekerja dari 95 (sembilan puluh lima) orang menjadi 81 (delapan puluh satu) orang, karena sebagian ada yang memilih untuk melanjutkan berkerja pada perusahaan PT. Artawa.

Berdasarkan kurangnya pekerja menjadi 81 (delapan puluh satu) orang nilai upah lembur yang wajib dibayarkan semula Rp1.055.764.237,00 (satu miliar lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh empat ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah) menjadi berkurang sebesar Rp957.677.160,00 (sembilan ratus lima puluh tujuh juta enam ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus enam puluh rupiah). Pihak perusahaan masih tidak ada itikad baik untuk membayarkan kekurangan upah lembur walaupun sudah ada surat penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan serta anjuran dari Disnaker, maka para pekerja akhirnya mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik untuk mendapatkan putusan supaya pihak perusahaan membayarkan upah lembur kepada para pekerja. Upah lembur tersebut harusnya dibayarkan 2 (dua) tahun yang lalu oleh pihak perusahaan dan diterima oleh para pekerja, sehingga terjadi keterlambatan pembayaran, maka seharusnya berlaku denda keterlambatan bayar upah lembur sesuai yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Para pekerja meminta untuk adanya sita jaminan karena dikhawatirkan pihak perusahaan mengalihkan hartanya kepada pihak lain. Sita jaminan tersebut berupa :

a. Sebidang tanah dan bangunan perusahaan PT Artawa Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Gresik Blok O Nomor 3 Jalan Prof. Muhammad Yamin, Kecamatan Manyar Gresik 61151.

b. 1 (satu) unit Crane Rafter 45 Ton merk Kobelco RK450, Nomor Polisi W 9236 L.

c. 1 (satu) unit Sharing Machine merk Yangli series QC12K-12 x 3200.

Pihak perusahaan menyatakan bahwa tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tersebut dianggap kadaluwarsa karena telah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak, mengacu pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pihak perusahaan mengajukan gugatan Rekonvensi yang isinya bahwa permintaan pembayaran kekurangan upah lembur sebesar Rp957.677.160,00 (sembilan ratus lima puluh tujuh juta enam ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus enam puluh rupiah) dinilai tidak didasarkan alasan hukum karena merujuk pada Kepmenaker Nomor 102/MEN/VI/2004 yang mengamanatkan adanya Surat Perintah Lembur (SPL) disertai perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh untuk adanya suatu pekerjaan lembur, yang di mana dalam catatan administrasi kepegawaian, Surat Perintah Lembur (SPL) dimaksud tidak pernah ada, sehingga menurut pihak perusahaan pekerjaan lembur tersebut dianggap batal/tidak ada pekerjaan lembur.

Kerja lembur yang selama ini dilakukan dianggap tidak mempunyai dasar hukum sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Kepmenaker No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur Pasal 6 ayat (1) yang mensyaratkan bahwa kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang berfungsi sebagai landasan perhitungan upah kerja lembur. Para pekerja tidak dapat

membuktikan adanya surat perintah tertulis dalam hal ini adalah SPL, sebagai bukti formil adanya kerja lembur hanya menunjukkan surat Penetapan Pegawai Pengawas tentang kekurangan pembayaran upah kerja lembur yang dilakukan oleh para pekerja. Dengan alasan tidak adanya SPL pihak perusahaan menganggap bahwa suatu kesalahan jika membayar kekurangan upah lembur kepada para pekerja.

Pertimbangan hukum putusan dinyatakan cara kerja lembur di PT Artawa Indonesia telah demikian adanya dan telah menjadi kebiasaan dalam perusahaan tersebut. Pihak perusahaan menyatakan para pekerja yang berjumlah 69 orang sudah bukan lagi sebagai karyawan kontrak di PT Artawa Indonesia, jadi dianggap tidak mempunyai *legal standing* dengan mengatasnamakan sebagai karyawan PT Artawa Indonesia untuk melakukan suatu gugatan apapun ke PT Artawa Indonesia. Pengadilan mengabulkan permohonan para pekerja, tetapi pihak perusahaan tidak menerima hal tersebut dan mengajukan kasasi.

Pihak perusahaan mengajukan kasasi pada tanggal 31 Agustus 2015, menyatakan bahwa pihak perusahaan keberatan terhadap putusan yang ada. Pihak perusahaan tidak dapat menerima putusan, karena menurut pihak perusahaan putusan tersebut kurang cukup pertimbangan dalam menerapkan hukum yang harus diperlakukan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dan juga pertimbangan putusan tersebut dianggap bertentangan dengan hukum atau kebenaran. Keberatan-keberatan yang diajukan pihak perusahaan dalam kasasi tidak dapat dibenarkan menurut Mahkamah Agung (MA). MA berpendapat bahwa pihak perusahaan telah menerapkan sistem kerja yang melebihi jam kerja normal dengan argumentasi sudah menjadi kebiasaan dari para pekerja dan hal ini dibuktikan dengan hasil dari pemeriksaan pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Gresik, maka pihak perusahaan telah melakukan pelanggaran jam kerja lembur dan pihak perusahaan berkewajiban membayar lembur dari

kelebihan jam kerja normal. Permohonan kasasi PT Artawa Indonesia ditolak dan diharuskan untuk membayar kekurangan upah lembur tersebut dengan melakukan eksekusi terhadap objek sita jaminan PT Artawa Indonesia.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Cara pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara narasumber dan responden serta melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif untuk menemukan hubungan variabel-variabel antar data yang telah dikumpulkan sebagai upaya menemukan jawaban dari rumusan masalah sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini. Proses penarikan kesimpulan menggunakan metode penalaran/berpikir induktif, yaitu cara berpikir yang bertolak dari suatu pengetahuan yang tunggal/khusus untuk menarik suatu kesimpulan pengetahuan yang bersifat umum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan bermula dari tidak adanya surat perintah lembur yang ada di PT Artawa. Syarat adanya lembur salah satunya adalah adanya kesepakatan atau persetujuan lembur dari kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja. Dengan begitu, artinya lembur bukanlah keputusan yang bisa dilakukan secara sepihak atau dipaksakan. Kesepakatan lembur tersebut dituangkan dalam dokumen tertulis yang biasa disebut surat perintah lembur (SPL) yang didalamnya terdapat nama karyawan, jumlah jam kerja, serta jenis pekerjaannya. Surat tersebut setelahnya ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan sebagai tanda persetujuan. Jadi, sebelum melakukan pekerjaan lembur, harus ada persetujuan tertulis antara pihak perusahaan dengan pekerja dalam bentuk SPL (surat perintah lembur) yang ditandatangani.

Tujuan adanya SPL ini adalah :

1) Sebagai bentuk kepatuhan atas peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yang di mana pemerintah telah mengatur hal tersebut dalam Kepmenaker No 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 6 ayat (10) dijabarkan bahwa kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan harus dilaksanakan berdasarkan perintah tertulis dari perusahaan yang disetujui pula secara tertulis oleh pekerja yang bersangkutan.

2) Menjadi dasar perhitungan kompensasi lembur yang merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan dan merupakan hak pekerja yang melaksanakan kerja lembur. Dengan adanya SPL perhitungan upah lembur menjadi mudah dan akurat.

3) Sebagai dasar pertanggung-jawaban terhadap pekerja yang melaksanakan kerja lembur dan namanya tertera dalam SPL, jika ada suatu hal maka bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang ia lakukan.

SPL berguna untuk kebutuhan pemeriksaan. SPL dapat menjadi salah satu bukti berupa dokumen yang dapat digunakan sebagai dasar pengecekan tim audit. Bukan hanya soal pembayarannya saja, atau yang berkaitan dengan audit keuangan, tapi juga keterangan soal jam lembur serta jenis pekerjaan lembur yang dilakukan untuk kebutuhan audit non-keuangan.

Bahwa jika perintah lembur tidak tertulis maka syarat pekerjaan lembur tidak terpenuhi dan mengakibatkan para pihak melepaskan tanggung jawab atas pekerjaan lembur tersebut bahkan seharusnya para pekerja tidak melaksanakan dan pihak perusahaan tidak perlu membayar upah kerja yang dibayarkan diluar jam kerja tersebut. Dalam kasus PT Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik, pada saat dilakukannya kerja lembur tidak ada SPL, yang menjadikan bukti adanya pekerjaan lembur adalah slip gaji dari para pekerja dan adanya kebiasaan yang terus-terusan berulang dilakukan dalam perusahaan. Kebiasaan yang sudah lama

berlaku di perusahaan tersebut yang mengharuskan bekerja lembur walaupun tidak ada SPL.

Kebiasaan tersebut juga berlaku terhadap seluruh pekerja tidak memandang jabatan dari pekerja tersebut. Jadi kebiasaan dapat menjadi sumber hukum, karena suatu kebiasaan dianggap sebagai hukum tak tertulis ketika menjadi hal yang telah dilakukan berulang-ulang, apalagi banyak pihak yang menaati aturan tak tertulis dan menerimanya tanpa ada keluhan. Dalam hal perhitungan upah lembur yang ada di dalam putusan menggunakan dasar perhitungan upah lembur yang ada dalam Kepmenaker No. 102/MEN/VI/2004 yaitu dengan hitungan satu jam adalah $1/173$ upah sebulan.

Hal ini sudah sesuai dengan yang ada dalam Kepmenaker No. 102/MEN/VI/2004, upah sebulan yang dimaksud adalah 100% upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, seperti 1 jam pertama: $1,5 \times 1/173 \times$ upah sebulan, jam kedua dan seterusnya : $2 \times 1/173 \times$ upah sebulan atau 75% upah bila terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap dengan ketentuan upah sebulan tidak boleh lebih rendah daripada UMP (Upah Minimum Provinsi). Jika perusahaan tidak membayarkan upah lembur perusahaan bisa dikenakan sanksi sesuai dengan Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni sanksi pidana kurungan paling singkat selama 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan denda paling sedikit Rp 10 juta dan paling banyak Rp 100 juta. Ketentuan sanksi tersebut tercantum dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 187 ayat (1).

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja maka dihitung lembur, dan sesuai ketentuan Undang-Undang yaitu pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja

lembur.¹⁰ Seharusnya wajib bagi pihak perusahaan untuk membayar upah lembur para pekerja sesuai dengan ketentuan aturan Undang-Undang yang berlaku. Jadi Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik memutuskan bahwa pihak perusahaan harus membayar kekurangan upah lembur pekerjanya terbukti karena adanya kebiasaan yang ada dalam perusahaan tersebut serta pemanggilan saksi-saksi yang menguatkan adanya pekerjaan lembur dan bukti slip upah para pekerja. Sampai pada saat ini kasus yang ada pada perusahaan PT Artawa Indonesia belum selesai, karena belum dilakukannya eksekusi.

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja PT Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik yang berjumlah 23 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap pekerja yang bekerja di PT Artawa Indonesia Kabupaten Gresik, diketahui bahwa setelah adanya putusan tersebut para pekerja yang bekerja di PT Artawa Kabupaten Gresik dari 23 orang responden, ternyata masih ada 9 orang yang tidak dibayarkan upah lemburnya. Pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah lembur jika terdapat pekerjaan yang diluar ketentuan jam kerja sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Undang-Undang.

Dalam pelaksanaan yang ada di perusahaan, dari 23 orang masih ada 9 orang pekerja yang belum dibayarkan upah lemburnya, padahal dalam kuesioner jika ada pekerjaan lembur sudah mempunyai perintah tertulis dan tidak ada paksaan dalam melakukan pekerjaan lembur tersebut, tetapi dalam prakteknya masih ada 9 orang pekerja yang tidak mendapatkan upah lemburnya. Hal ini berarti masih ada pelanggaran dalam menjalankan pembayaran upah lembur yang ada dalam perusahaan, belum sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi

¹⁰Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

4. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja PT Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik nomor 809/K.PDT.SUS-PHI/2015 ditemukan adanya pelanggaran peraturan pada Pasal 6 Kepmenaker No 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur yaitu mensyaratkan bahwa kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang berfungsi juga sebagai landasan perhitungan upah kerja lembur. Peraturan yang ada pada Pasal 6 Kepmenaker ini dikesampingkan oleh hakim. Hakim melakukan penemuan hukum dengan memakai hukum kebiasaan dan saksi yang ada untuk memperkuat bahwa ada pekerjaan lembur. Jadi, pihak perusahaan tetap harus membayar kekurangan upah lembur tersebut, tetapi sampai sekarang eksekusinya masih belum dijalankan. Perhitungan upah lembur yang ada pada putusan sudah sesuai dengan Pasal 11 Kepmenaker No 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur yang didasari bukti slip upah.
2. Pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja yang ada di dalam perusahaan PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik setelah adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik nomor 809/K.PDT.SUS-PHI/2015 ditemukan masih ada 9 orang pekerja

diantara 23 responden yang tidak mendapatkan upah lembur jika melakukan kerja diluar ketentuan waktu kerja walaupun sudah mempunyai surat perintah lembur, tetapi tidak ada laporan lagi yang masuk ke Disnaker mengenai pelanggaran pembayaran upah lembur dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019.

5. REFERENSI

- Buku
- Bambang Sunggono, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Perdasa, Jakarta.
- Fx Djumialdji, 1987, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hartono, Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Imam Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- , 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar*, Penerbit PT.Pradnya Paramita, Jakarta.
- Mardiasmo, 2008, *Perpajakan*, Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungon, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Zainuddin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Penulisan hukum/skripsi

Yohana Arie Jelita Kurniati, 2016, *Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon Di Kabupaten Sekadau*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Tristya Jayanti, 2016, *Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja lembur Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung*, Universitas Lampung.

Desy Rachmawati, *Pemberian Upah lembur Terhadap Pekerja Yang Bekerja Di Hari Libur Di PT. Matahari Putra Prima TBK (Hypermart) Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*, Universitas Islam Bandung.

Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356. Sekretariat Negara. Jakarta

Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Internet

Affan, Pemenuhan Hak-Hak Normatif Sebagai Upaya Perlindungan Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja <https://disdukcapil.pontianakkota.go.id/pemenuhan-hak--hak-normatif--sebagai-upaya-perlindungan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerja-ditulis-oleh-affan>, diakses 22 Mei 2019.

Kemdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri>, diakses 16 Agustus 2019.