

### BAB III

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai pengupahan pada PT. Esham Dima Mandiri Yogyakarta belum dilaksanakan sepenuhnya yaitu mengenai slip gaji yang tidak pernah diberikan dan kurang terjaminnya perlindungan terhadap waktu kerja lembur pekerja waktu tertentu belum diberikan oleh pihak pengusaha karena kurangnya kesadaran pengupahan untuk melaksanakan konsekuensi dan tanggung jawab pada perjanjian kerja dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya semua pekerja baik waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu dapat diberlakukan waktu lembur kecuali bagi mereka 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 yang berlaku seperti yang termuat dalam Pasal 4 ayat (3) KEPMEN No.102/MEN/VI/2004

Bahwa dalam kenyataannya untuk mengenai pengupahan pada PT. Esham Dima Mandiri Yogyakarta belum dilaksanakan sepenuhnya oleh pengusaha, karena masih ditemui penyimpangan yaitu mengenai diberlakukannya waktu lembur tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerja

dengan memberikan upah lembur yang tidak sebanding dengan waktu lembur yang dikerjakan. Adapun ketentuannya adalah Waktu kerja lembur yang dilakukan PT. Esham Dima Mandiri Yogyakarta dilakukan setiap hari kurang lebih 2 (dua) sampai 3 (tiga) jam dengan memberikan upah lembur sebesar Rp 15.000,00 (lima belas ribu rupiah). Dalam ketentuan yang berlaku yaitu pada Pasal 11 KEPMEN No. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur dilakukan di PT. Esham Dima Mandiri Yogyakarta yaitu untuk jam lembur pertama harus dibayar upah 1,5 (satu setengah) kali upah sejam. Dan untuk jam berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam. PT. Esham Dima Mandiri Yogyakarta telah melakukan penyimpangan dimana upah kerja lembur hanya diberikan sebesar Rp 15.000,00 (lima belas ribu rupiah) tanpa batasan waktu.

Para pekerja/buruh melakukan kerja lembur tanpa diberikan upah lembur yang layak yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam KEPMEN No.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur dikarenakan perusahaan ingin memenuhi target penjualan bir yang harus dikejar oleh pekerja/buruh tersebut. Serta adanya rasa ketidakpercayaan pengusaha terhadap pekerja akan melakukan pekerjaan mereka secara disiplin. Sehingga segala bentuk upah lembur hanya akan diberikan pengusaha menurut kebijakan dari pengusaha.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas maka perlu dipertimbangkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pengusaha mengusahakan memberikan slip gaji bagi pekerja, sehingga dapat menghindari kesalahpahaman dan jika terjadi kesalahan bisa segera diselesaikan.
2. Perusahaan hendaknya memperhatikan para pekerja/buruhnya dengan lebih meningkatkan kesadaran mengenai arti pentingnya perlindungan waktu kerja lembur dan upah lembur untuk para pekerja/buruhnya sehingga lebih menjamin kesejahteraan pekerja.
3. Perusahaan seharusnya memberikan waktu lembur dan upah lembur bagi pekerja/buruhnya sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku atau setidaknya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, dalam hal ini perjanjian kerja. Hal ini dilakukan agar salah satu pihak tidak dirugikan, baik pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri.
4. Perusahaan seharusnya memberikan jaminan kepastian mengenai upah lembur atau harus dibuat aturan yang lebih jelas mengenai kapan lembur harus dilakukan dan oleh siapa lembur harus dilakukan.
5. Pekerja/buruh harus berani bertindak sehubungan adanya hak mereka yang dilanggar oleh pengusaha, sehingga mereka tidak merasakan ketidakadilan yang berkepanjangan.