

**Analisis Kewajiban Upah Kerja Lembur pada Dinas Ketenagakerjaan UPT Wilayah I
Sumatera Utara**

Dhea Putri Andini¹, Saparuddin Siregar²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia^{1,2}

dhea262002@gmail.com¹, saparuddin.siregar@uinsu.ac.id²

ABSTRACT.

The objective of this study was to ascertain whether the Service of Manpower UPT I in the North Sumatra Region was required to pay overtime wages. At the Service of Manpower UPT I for the North Sumatra Region, direct interviews, observation, and documentation were used as data collection methods for the qualitative research method. According to the findings of the study, the practice of giving overtime pay from each company each has a system for paying overtime wages, but it is still not based on the rules that are set out in the Labor Law. This shows that the implementation of the obligation to pay overtime for workers who exceed their working hours at the Service of Manpower UPT I Region of North Sumatra, as well as the distribution of overtime pay given by the company to workers, is not in accordance with the Laws and Regulations.

Keywords: wages, overtime

ABSTRAK.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah UPT I Disnaker Wilayah Sumatera Utara diwajibkan untuk membayar upah lembur. Pada UPT I Disnaker Wilayah Sumatera Utara digunakan wawancara langsung, observasi, dan dokumentasi. metode pengumpulan

data untuk metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil temuan penelitian, praktik pemberian uang lembur dari masing-masing perusahaan memiliki sistem pembayaran upah lembur, namun masih belum berdasarkan aturan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hukum Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kewajiban membayar lembur bagi pekerja yang melebihi jam kerjanya di UPT I Dinas Ketenagakerjaan Wilayah Sumatera Utara, serta pembagian uang lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja, tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peraturan Perundang-undangan.

Kata Kunci: Upah Kerja, Lembur

PENDAHULUAN

Pemberian upah pekerja sebagai hak yang harus diterima sesuai dengan kewajiban yang telah dilaksanakan merupakan salah satu aspek dalam hubungan kerja. Masalah. Sering terjadi tarik-menarik kepentingan dalam penetapan upah. Wajar jika pekerja dan buruh menginginkan upah setinggi-tingginya, sedangkan pengusaha menginginkan upah serendah mungkin karena nilainya mempengaruhi biaya menjalankan usaha. Agar tidak membebani salah satu pihak, maka pemerintah sebagai pejabat publik harus mengatur dan menyalurkan kedua kepentingan tersebut.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja/buruh selama mereka melakukan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 11 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah terpenuhinya kebutuhan dan/atau kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kewajiban utama seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pegawainya, yang merupakan kewajiban membayar upah dalam suatu hubungan kerja. Ketentuan upah ini juga telah mengalami pergeseran peraturan ke arah hukum publik. Hal ini ditunjukkan

dengan campur tangan pemerintah dalam prosesnya. menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) i, yaitu upah minimum yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. Pengusaha wajib mempekerjakan buruh atau pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan, dan apabila waktu kerja melebihi batas tersebut, lembur harus dihitung dan dibayar.

Salah satu BUMN bursa tenaga kerja yang berpusat di Medan adalah UPT Dinas Ketenagakerjaan Wilayah I Sumut. Untuk pengupahan sendiri tidak perlu diragukan lagi karena diyakini upah yang dibayarkan kepada karyawan di lokasi tersebut memang benar. tidak memenuhi standar dan peraturan yang ditetapkan oleh UPT Ketenagakerjaan Wilayah I Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi. Berkaitan dengan hal tersebut, para profesional yang berminat mengarahkan tes untuk memenuhi tugas kerja sementara dengan predikat "**ANALISIS KEWAJIBAN UPAH KERJA LEMBUR PADA DINAS KETENAGAKERJAAN UPT WILAYAH I SUMATERA UTARA**"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif. Menurut Basri (2014), penelitian kualitatif menitikberatkan pada proses dan maknanya. Dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena, penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada unsur manusia, objek, lembaga, dan hubungan atau interaksi mereka (Mohamed, Abdul Majid, & Ahmad, 2010). Di UPT I Dinas Ketenagakerjaan Wilayah Sumatera Utara, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara langsung, observasi, dan dokumentasi. Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan observasi dan merekam. Pengamat bertanggung jawab untuk mengambil objek yang diteliti dan mendokumentasikan setiap situasi yang diamati. Observasi adalah metode untuk mengumpulkan data yang melibatkan mengamati dan merekam. menyimpan informasi di bidang pengetahuan adalah dokumentasi itu sendiri; memanfaatkan gambar, kutipan, kliping koran, dan sumber informasi lainnya untuk mengumpulkan bukti. Selain itu, wawancara adalah percakapan yang terjadi antara pewawancara dengan narasumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Suatu perusahaan atau usaha lain yang mempekerjakan pekerja atau buruh, baik milik swasta maupun milik negara, berbadan hukum atau tidak, perlu memiliki stok produksi yang banyak untuk memenuhi pesanan dalam jumlah besar. yang diterimanya dari pembeli untuk produknya. Untuk memenuhi jumlah pesanan yang dilakukan oleh pelanggan, perusahaan mempekerjakan pekerja atau karyawan dengan bekerja lembur. Hak pekerja dan buruh atas upah lembur mengharuskan perusahaan membayar mereka. Perintah tertulis dari pemberi kerja dan persetujuan tertulis dari pekerja atau buruh yang bersangkutan diwajibkan oleh undang-undang yang mengatur waktu kerja dan upah kerja. Transmigrasi Nomor: KEP/102/UI/2004 tentang upah dan lembur.

Kewajiban Perusahaan Selama Kerja Lembur

Perusahaan yang mempekerjakan buruh atau pekerja di luar jam kerja normal diwajibkan untuk:

1. Izinkan upah lembur;
2. Beri orang itu cukup waktu untuk istirahat;
3. Jika kerja lembur dilakukan lebih dari tiga jam, berikan makan dan minum sekurang-kurangnya 1400 kalori. Cara perhitungannya berdasarkan upah bulanan, dan cara perhitungannya adalah upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Pemberian makan dan minum tidak dapat diganti dengan uang. Jika pekerjaan dilakukan pada akhir pekan,

Perintah tertulis dari pemberi kerja dan persetujuan tertulis dari pekerja atau buruh yang bersangkutan—dalam bentuk daftar pekerja atau buruh—dipersyaratkan jika pengusaha akan melakukan kerja lembur. Daftar tersebut kemudian harus ditandatangani oleh pekerja dan pemberi kerja yang bersedia bekerja lembur.

Perhitungan upah lembur

Berbeda-beda tergantung dari jenis upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh. Untuk upah harian pekerja, besarnya upah tambahan dihitung dengan mengalikan upah harian dengan 25 (dua puluh lima) untuk pekerja atau buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau dengan 21 (dua puluh satu) untuk pekerja atau buruh yang

bekerja 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Upah bulanan adalah upah rata-rata dari 12 (dua belas) unit produksi, bukan yang terakhir, sehingga upah pekerja dibayar menurut unit produksi. upah didasarkan pada upah rata-rata yang diperoleh selama bekerja apabila seorang pekerja telah bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, dengan ketentuan tidak berada di bawah upah minimum setempat.

Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan imbalan tetap, maka alasan penghitungan upah tambahan waktu adalah 100 persen (100%) dari upah. Dasar penghitungan upah lembur adalah 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah apabila upah pokok untuk tunjangan tetap tambahan kurang dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah. Apabila upah terdiri dari tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, dan upah pokok, maka dasar penghitungan upah lembur adalah 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah. Berikut langkah-langkah perhitungan upah lembur sebulan selanjutnya:

1. Jumlah yang setara dengan 1,5 kali upah per jam harus dibayarkan untuk jam pertama kerja lembur.
2. Upah harus dibayar dua kali lipat dari upah sejam untuk setiap jam lembur tambahan.

Perhitungan upah lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah jam, jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah jam, dan jam kesembilan dibayar 4 (empat) kali upah. upah per jam apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi dengan jumlah 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam per minggu.

Lima jam pertama upah lembur dibayarkan dengan tarif dua kali upah sejam jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek; jam keenam dibayar dengan tarif tiga kali upah sejam; dan jam ketujuh dan kedelapan dibayar dengan tarif empat kali upah sejam. Perhitungan upah lembur tetap berlaku bagi usaha yang telah menerapkan dasar penghitungan upah lembur yang nilainya lebih tinggi dari ketentuan yang berlaku (Keputusan Menteri).

Apabila terjadi perbedaan perhitungan

Upah kerja lembur perusahaan kepada pekerja dan karyawan sewaktu-waktu dapat berbeda satu sama lain. Apabila terjadi ketidaksesuaian pembayaran premi, maka

harus diselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan di kabupaten atau kota. Jika baik pengusaha maupun pekerja tidak puas dengan penyelesaian ini, mereka dapat meminta penetapan kembali dari pengawas ketenagakerjaan di Propinsi. Apabila masih terdapat ketidaksesuaian perhitungan besaran upah lembur, dan kedua belah pihak (karyawan atau pemberi kerja) tidak puas, dapat mengajukan permohonan kembali. Inspektur tenaga kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berwenang menetapkan besaran upah lembur. jika ada perbedaan dalam penghitungan upah lembur di bisnis yang mencakup lebih dari satu provinsi.

KESIMPULAN

Perjanjian tertulis harus disepakati kedua belah pihak apabila usaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh akan melakukan kerja lembur. Kerja lembur dapat dilakukan pada jam kerja, hari libur, atau istirahat. Sesuai dengan jenis upah yang dibayarkan, pemberi kerja wajib membayar upah lembur sesuai dengan yang telah disepakati bersama. Jika ada perbedaan jumlah yang dibayarkan, dewan pengawas provinsi dan pengawas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menyelesaikan masalah tersebut. Pekerja diberi kompensasi atas pekerjaannya berdasarkan jumlah lembur yang mereka lakukan, dan upah ini dikenal sebagai upah lembur. Pembayaran cuti dan lembur untuk karyawan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, yang terkait dengan pengupahan. Undang-undang tidak resmi no. Selain itu, UU 35 Tahun 2021 meningkatkan jumlah maksimum waktu kerja lembur dari tiga jam per hari menjadi empat jam per hari. jam per hari dan delapan belas jam per minggu. Dasar upah per jam ($1/173 \times$ upah bulanan) tetap digunakan dalam perhitungan upah lembur. Ketika mempekerjakan pekerja atau buruh yang bekerja di luar jam kerja reguler mereka, selama istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi, pemberi kerja wajib menggantinya dengan upah lembur, sebagaimana tertuang dalam Pasal 139 PP 36/2021 tentang pengusaha tersebut. UPT Disnaker I Su Utara Wilayah matra telah menerapkan kewajiban untuk membayar pekerja yang bekerja lebih dari jumlah waktu yang ditentukan untuk lembur. Artinya, cara perusahaan membayar pekerja lembur tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena masing-masing perusahaan memiliki sistem upah lembur masing-

masing, namun masih belum berdasarkan aturan yang digariskan dalam UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, M., Arianto, N. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja terkait upah lembur (studi pt albany corona lestari). Surabaya. *Novum: Jurnal Hukum*.
- Cesmi, P., M., M., E., D., A., A., G., A., D., K. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar. Bali. *Journal ilmu hukum kertha semaya fakultas hukum universitas udayana*.
- Girsang, J., Chandra, K.,L. (2016). Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terkait Perhitungan Lembur Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Batam. *Journal Of Law And Policy Transformation* Volume 1, Number 1, June 2016.
- Kasino, Y. (2007). Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di perusahaan menurut hukum positif. Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 1, April 2007 : 90 – 93.
- Opriyana, I., K., A., S., I., M., U., I., N., M., (2019). Pelaksanaan ketentuan upah lembur pekerja pada cv. Bali aquarium. Bali. *Journal ilmu hukum kertha semaya fakultas hukum universitas udayana*.
- Retnoningsih, T., Bambang, S., S., Ika, R. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 35 No. 2 Juni 2016.
- Sahlisa, N., P., Lalu., H., A. (2021). Tinjauan yuridis tentang upah kerja lembur Menurut Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Mataram. *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* Volume 1, Issue 3, Oktober 2021.
- Saputra, R., Tutiek , R. (2021). Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum. Tapanuli Selatan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol 8 No 3 Tahun 2021 Hal. : 118-124.
- Wijaya, T., S., Arianto, N. (2022). Implementasi kewajiban pemberian upah lembur bagi pekerja yang melebihi waktu bekerja di ud. Sumber lancar kecamatan balen kabupaten bojonegoro. Surabaya. *Novum: Jurnal Hukum*.
- Yulianto, T. (2015). Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur. Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial* Vol. 11 No. 2 Juli 2015 : 118 – 121.