
Pemberian Upah Kerja Lembur Pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kota Baru Jambi

Chandra Restia

Candrarestiaa28@gmail.com

Muskibah

muskibah@unja.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Jambi

Abstract

This research aims to determine and analyze legal protection for overtime wages at PT. Madani National Capital (PNM) Kota Baru Jambi Branch, and to find out and analyze what obstacles cause non-payment of overtime wages at PT. Madani National Capital (PNM) Kota Baru Jambi Branch. The problem in this research is: How is the legal protection for overtime wages at PT. Madani National Capital (PNM) Kota Baru Jambi Branch?, and what are the obstacles causing non-payment of overtime wages at PT. Madani National Capital (PNM) Kota Baru Jambi Branch?, The research method is Empirical Juridical combining legal materials (secondary data) with primary data obtained on legal facts that occurred between workers and PT. Madani National Capital City New Branch. The results of the research are the implementation of the rights and obligations of parties in the cooperation agreement between workers and PT. Madani National Capital City Baru Branch has not been implemented in accordance with the provisions of the Law on Wages, the Employment Law and the agreement, where the core point of the agreement is that workers who work at PT. Civil National Capital must be paid wages in accordance with the Law on Wages and the Employment Law as well as the work contract agreement that has been agreed upon by both parties. The obstacles faced by these workers are that their wages do not match expectations, there is overtime pay that is not given to workers by PT. Civil National Capital.

Keywords: *Wages, Overtime Work Agreement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap upah kerja lembur pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi, dan untuk mengetahui dan menganalisis apa kendala penyebab tidak terlaksananya pembayaran upah kerja lembur pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah kerja lembur pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi?, dan apa kendala penyebab tidak terlaksananya pembayaran upah kerja lembur pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi?, Metode penelitian adalah *Yuridis Empiris* memadukan bahan-bahan hukum (data sekunder) dengan data primer yang diperoleh terhadap fakta-fakta hukum yang terjadi antara pekerja dengan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kota Baru. Hasil penelitian adalah pelaksanaan hak dan

kewajiban pihak dalam perjanjian kerja sama antara pekerja dengan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kota Baru belum terlaksana sesuai dengan ketentuan Undang-undang tentang Pengupahan, Undang-undang Ketenagakerjaan dan perjanjian, yang dimana *point* inti dari perjanjian tersebut pekerja yang bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani tersebut wajib diberi upah sesuai dengan Undang-undang tentang Pengupahan, dan Undang-undang Ketenagakerjaan serta perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati para kedua belah pihak. Kendala yang dihadapi para pekerja tersebut yaitu upah kerjanya tidak sesuai dengan harapan, terdapat pemberian upah lembur yang tidak diberikan kepada pekerja oleh PT. Permodalan Nasional Madani.

Kata Kunci: Upah, Perjanjian Kerja Lembur.

A. Pendahuluan

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 papan.

Pekerjaan merupakan salah satu masalah yang serius bagi seseorang karena orang akan menghidupi dirinya dari hasil bekerja bahkan bagi keluarganya oleh karena itu setiap orang yang memiliki pekerjaan pada dasarnya harus dilindungi oleh penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh maupun pengusaha dan perusahaannya yang terkait dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam ketentuan umum Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja“ Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan percepat proyek strategis nasional.

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 pengusaha.

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 Ketenagakerjaan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Upah merupakan salah satu aspek paling sensitive dalam hubungan kerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain.

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 sendiri. Upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan.

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dalam Pasal 1 angka 1 yaitu 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 atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

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 kerja.

Secara yuridis formal dihadapan 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 lain.

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 keduanya.

Mengacu pada pengaturan perjanjian kerja dalam KUHPerdara Pasal 1320 disebut tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat yaitu :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri,
2. Kecakapan untuk membuat perikatan,
3. Suatu hal tertentu, serta;
4. Suatu sebab yang halal.

Kemudian di dalam Pasal 1338 KUHPerdara disebutkan bahwa semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagaimana undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan iktikad baik.

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. Mengenai penjelasan secara umum dari upah lembur tersebut, apabila perusahaan tidak membayar upah seperti yang dijanjikan, dalam Pasal 95 Undang-undang Nomor 11 tahun 2022 bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja.

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 pada PT. Pemodalan Nasional Madani Kota Jambi 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 11 Tahun 2022 Tentang Ketenagakerjaan dan hal itu menimbulkan kesenjangan juga ketidakadilan bagi pekerjanya.

Sebagaimana terjadi dalam perjanjian kerja dengan pengusaha pada PT. Permodalan Nasional Madani yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang koperasi yang beralamat di Perumahan Graha Purnama No.14 RT 013, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi. Namun dalam pelaksanaannya, penerapan (PKWT) yang dilaksanakan oleh perusahaan ada yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan mengenai ketenagakerjaan masih terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan penyelesaian secara sepihak.¹

¹ Ni Putu Nita Erlina Sari, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang – undang No. 13 Tahun 2003," *Jurnal Analogi*, Vol 2 No. 1, 2020, hal. 1.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Permodalan Nasional Madani dengan pekerja termuat hak dan kewajiban dari masing-masing kedua belah pihak. Banyak hak dan kewajiban PT. Permodalan Nasional Madani dan pekerja, ada beberapa hak dan kewajiban dan berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian diantaranya:

Hak PT. Permodalan Nasional Madani yaitu :

1. Memberi perintah kerja yang layak sesuai dengan kepentingan perusahaan.
2. Melakukan pemotongan gaji atau upah dengan pekerja dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan perusahaan.

Kewajiban PT. Permodalan Nasional Madani yaitu :

1. Membayar upah sesuai perjanjian
2. Membayar upah lembur sesuai perjanjian

Hak Pekerja Waktu Tertentu PT. Permodalan Nasional Madani yaitu :

1. Mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian yang dibayar setiap 1 bulan sekali.
2. Mendapatkan upah lembur sesuai dengan perjanjian

Kewajiban Pekerja Waktu Tertentu PT. Permodalan Nasional Madani yaitu:

1. Melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya sesuai dengan perintah yang diberikan oleh perusahaan.
2. Menghindari larangan-larangan berikut :
 - a. Mangkir kerja tanpa alasan yang sah
 - b. Meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan
 - c. Melawan perintah atasan

Permasalahan yang terjadi dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Permodalan Nasional Madani terletak pada hak pekerja atau upaya yang diberikan perusahaan kepada pekerja tidak sesuai dengan tertulis dalam surat dalam peraturan maupun perjanjian kerja yang telah disepakati. diketahui dari hasil wawancara kepada pekerja pada bidang produksi koperasi, terdapat beberapa orang yang menerima upah tidak sesuai dengan yang tertuang dalam peraturan dan perjanjian

Menurut Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2022 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, Bahwa “ setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah penetapan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 88 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja terdiri atas:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan menjalani melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 185 ayat 1 dan 2.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.²

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi

² Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia, ” *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol 12 No. 1, 2021, hal. 2.

pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi, Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum, Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan.

Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang: Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah kerja lembur pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi. Apa kendala penyebab tidak terlaksananya pembayaran upah kerja lembur pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi. Maka dalam penelitian yang berjudul: "PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG KOTA BARU JAMBI".

B. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Lembur Bagi Pekerja PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi

Perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah perlindungan, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi. Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Teori perlindungan hukum merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang wujud atau bentuk atau tujuan perlindungan, subjek hukum yang dilindungi serta objek perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subjeknya. Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi teori perlindungan hukum, meliputi:³

³ Uswatun Kamila, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi," *Jurnal Zaaken*, Vol 4 No. 1, 2023, Hal 21.

- a. Adanya wujud atau bentuk perlindungan atau tujuan perlindungan;
- b. Subjek hukum; dan
- c. Objek perlindungan hukum.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi subjek perlindungannya, yaitu tenaga kerja. Sementara itu, yang menjadi objek perlindungannya, meliputi:

- a. Upah dan kesejahteraan;
- b. Syarat-syarat kerja; serta
- c. Perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh.

Arti penting perlindungan hukum menurut satjipto raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Pengupahan bagi tenaga kerja sangat penting dan diperlukan sebagai penghargaan bagi setiap tenaga kerja, Berdasarkan Ketentuan Pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- 1) Setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Struktur dan skala upah
 - c. Upah kerja lembur
 - d. Upah tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam peraturan Pemerintah.

Penerapan upah di PT. Permodalan Nasional Madani Kota Baru yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan yang diterapkan oleh Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku karena pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak.

PT. Permodalan Nasional Madani ataupun biasa disingkat jadi PNM, merupakan anak usaha BRI yang berbisnis dibidang pembiayaan mikro. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar atau PNM merupakan layanan pinjaman modal untuk perempuan prasejahtera pelaku usaha mikro melalui program membina ekonomi keluarga sejahtera (Mekaar). PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar dikuatkan dengan aktivitas pendampingan usaha dan dilakukan secara berkelompok.⁴ PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) beralamat di Jl. Lorong Graha Purnama, Suka Karya, Kec. Kota Baru, Kota Jambi.

PT. Permodalan Nasional Madani atau pengusaha atau pemberi kerja adalah sebagai salah satu perusahaan atau pemberi kerja yang bergerak dibidang koperasi dan mempekerjakan 15 orang karyawan dengan daftar karyawan sebagai berikut:

TABEL. 1
Daftar Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani
Cabang Kota Baru

No.	NAMA (inisial)	Jenis Kelamin	Mulai Masuk Kerja	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	SA	Perempuan	05 September 2019	S1	Kepala Cabang
2	AI	Perempuan	09 Agustus 2021	SMA	Senior Account Officer
3	RS	Perempuan	13 Oktober 2021	SMA	Senior Account Officer
4	HR	Perempuan	06 Oktober 2020	SMA	Financial Administrasion Officer
5	CR	Perempuan	10 Januari 2022	SMA	Financial Administrasion Officer

⁴ Sekar Inten Mulyani, "Peran Pt. Permodalan Nasional Madani (Pt. Pnm) Dalam Pembiayaan Pelaku Usaha Agribisnis Di Kota Tarakan," *Jurnal Borneo*, Vol 3 No 1, 2020, hal. 4.

6	PO	Perempuan	05 Juli 2021	SMA	Account Officer
7	ST	Perempuan	27 Juli 2021	SMA	Account Officer
8	TL	Perempuan	28 Juli 2021	SMA	Account Officer
9	RTS	Perempuan	23 Agustus 2021	SMA	Account Officer
10	BR	Perempuan	25 Oktober 2021	SMA	Account Officer
11	WA	Perempuan	09 Februari 2021	SMA	Account Officer
12	NW	Perempuan	15 Desember 2021	SMA	Account Officer
13	JM	Perempuan	10 Januari 2022	SMA	Account Officer
14	SA	Perempuan	05 Maret 2022	SMA	Account Officer
15	AS	Perempuan	10 Januari 2022	SMA	Account Officer

Sumber data diambil dari PT. Permodalan Nasional Madani.⁵

Keterangan :

1. Kolom (2) : Daftar nama para karyawan yang bekerja di perusahaan PT. PNM disingkat atau disamarakan agar menjaga kerahasiaan karyawan.
2. Kolom (3) : Para pekerja yang berada dicabang PNM adalah Perempuan.
3. Kolom (4) : Daftar Tanggal, Bulan, dan Tahun, awal mulainya para pekerja lamaran/masuk kerja diperusahaan PT. PNM.
4. Kolom (5) : Pendidikan Terakhir para karyawan diperusahaan PT. PNM.
5. Kolom (6) : Jabatan yang dimiliki oleh para karyawan yang berada diperusahaan PT. PNM.

Kepada masing-masing karyawan sebelum masuk kerja telah diberikan pengarahan oleh PT. PNM tentang peraturan kerja, syarat-syarat kerja, jam kerja, termasuk diberitahukan hak-haknya seperti besarnya upah, hari libur dan tunjangan lainnya, yang diberikan secara lisan oleh PT. PNM tersebut.

Untuk lebih jelasnya pelaksanaan jam kerja dan upah kerja kepada masing-masing karyawan di PT. PNM tersebut yaitu dari jam 07.30 sampai dengan 17.00 Wib termasuk 1 (satu) jam istirahat sehingga jam kerja efektif per hari adalah 10 (sepuluh) jam kerja dengan hari libur 2 kali untuk masing-masing pekerja dalam 1 bulan yang penghasilan kerjanya tergambar sebagaimana pembayaran upah bulan Oktober 2023 sebagai berikut:

⁵ Data Pada PT. Permodalan Nasional Madani, kota baru. Jambi

TABEL 2
Daftar Pembayaran Upah Kerja
Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Bulan Oktober 2023
(5 Hari Kerja Dalam Seminggu)

NO	NAMA	MULAI MASUK KERJA	UPAH KERJA (RP)	WAKTU KERJA (WIB)		JUMLAH JAM KERJA PER HARI	
				MASUK	PULANG	TERPAKAI	EFEKTIF
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7) = 5-6	(8)
1	SA	05 September 2019	Rp. 6.965.409	07.30	22.30	15	10
2	AI	09 Agustus 2021	Rp. 3.765.409	07.30	22.30	15	10
3	RS	13 Oktober 2021	Rp. 3.572.192	07.30	22.30	15	10
4	HR	06 Oktober 2020	Rp. 3.272.192	07.30	22.30	15	10
5	CR	10 Januari 2022	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
6	PO	05 Juli 2021	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
7	ST	27 Juli 2021	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
8	TL	28 Juli 2021	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
9	RTS	23 Agustus 2021	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
10	BR	25 Oktober 2021	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
11	WA	09 Februari 2021	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
12	NW	15 Desember 2021	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
13	JM	10 Januari 2022	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
14	SA	05 Maret 2022	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10
15	AS	10 Januari 2022	Rp. 2.972.192	07.30	22.30	15	10

Sumber data yang diambil dari PT. Permodalan Nasional Madani:⁶

Keterangan :

1. Kolom (2) : Daftar nama para karyawan yang bekerja di perusahaan PT. PNM disingkat atau disamarakan agar menjaga kerahasiaan karyawan.
2. Kolom (3) : Daftar Tanggal, Bulan, dan Tahun, awal mulainya para pekerja lamaran/masuk kerja diperusahaan PT. PNM.

⁶ Daftar Data Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani. Kota Baru, Jambi.

3. Kolom (4) : upah yang diterima perbulan tanpa gaji lembur diperusahaan PT. PNM.
4. Kolom (5) : Jam masuk kerja diperusahaan PT. PNM.
5. Kolom (6) : Jam pulang kerja diperusahaan PT. PNM.
6. Kolom (7) : Jumlah jam kerja per hari terpakai termasuk 1 (satu) jam istirahat.
7. Kolom (8) : Jumlah jam kerja per hari efektif adalah kolom 7 Kurang 1 (satu) jam istirahat.

Kemudian terjadi adanya penyimpangan dari apa yang diperjanjikan dan di sepakati dalam pengaturan upah lembur para karyawan, kemudian para karyawan tersebut hanya dibayarkan upah kerjanya saja dan upah lemburnya tidak dibayarkan sama sekali oleh pihak perusahaan.

TABEL 3
Daftar Pembayaran Upah Kerja Lembur
Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Bulan Oktober 2023
(5 Hari Kerja Dalam Seminggu)

NO	NAMA	MULAI MASUK KERJA	UPAH KERJA	UPAH LEMBUR	WAKTU KERJA (WIB)	
					MASUK	PULANG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	SA	05 September 2019	Rp. 6.965.409	Tidak dibayar	07.30	22.30
2	AI	09 Agustus 2021	Rp. 3.765.409	Tidak dibayar	07.30	22.30
3	RS	13 Oktober 2021	Rp. 3.572.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
4	HR	06 Oktober 2020	Rp. 3.272.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
5	CR	10 Januari 2022	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
6	PO	05 Juli 2021	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
7	ST	27 Juli 2021	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
8	TL	28 Juli 2021	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
9	RTS	23 Agustus 2021	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
10	BR	25 Oktober 2021	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
11	WA	09 Februari 2021	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
12	NW	15 Desember 2021	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30

13	JM	10 Januari 2022	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
14	SA	05 Maret 2022	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30
15	AS	10 Januari 2022	Rp. 2.972.192	Tidak dibayar	07.30	22.30

Keterangan :

1. Kolom (2) : Daftar nama para karyawan yang bekerja di perusahaan PT. PNM disingkat atau disamarakan agar menjaga kerahasiaan karyawan.
2. Kolom (3) : Daftar Tanggal, Bulan, dan Tahun, awal mulainya para pekerja lamaran/masuk kerja diperusahaan PT. PNM.
3. Kolom (4) : upah yang diterima perbulan tanpa gaji lembur diperusahaan PT. PNM.
4. Kolom (5) : Upah yang tidak dibayarkan oleh perusahaan pada PT.PNM
5. Kolom (7) : Jam masuk kerja diperusahaan PT. PNM.
6. Kolom (6) : Jam pulang kerja diperusahaan PT. PNM.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 39 yang berbunyi "upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang."

Maka dari itu, pekerja seharusnya dibayar 2 x lipat dari gajinya, karena jam kerjanya lebih dari 8 jam, didalam ketentuan peraturan perusahaan PT. PNM dan di Undang-undan telah sesuai, tetapi didalam dunia kerjanya telah menyimpang dari apa yang telah disepakati dan dijanjikan oleh perusahaan.

Undang-undang Cipta Kerja juga melarang adanya diskriminasi pengusaha kepada pekerja yang diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 menyatakan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" dan "setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

Dalam halnya pengusaha PT. Permodalan Nasional Madani semua peraturan yang ada dalam Undang-undang Cipta Kerja harus sesuai dengan yang ditetapkan sehingga antara pengusaha dengan pekerja tidak terjadi ketidakseimbangan dalam memperoleh hak upah/pengupahan sebagaimana yang telah disepakati. Manusia dalam kehidupannya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya, kebutuhan

hidup sangatlah bervariasi, sedikit atas banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangatlah dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1)). Pekerja berhak menerima upah sesuai ketentuan yaitu minimal sesuai upah minimum karyawan sehingga dalam menentukan upaya yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan UMK, agar tidak terjadi ketidakseimbangan yang bisa menyebabkan pekerja mengundurkan diri dan salah satu yang menjadi masalah di PT. Permodalan Nasional Madani adalah upah lembur tujuan ditetapkan UMK upah minimum karyawan, adalah untuk menghindari kewenangan pengusaha memberi upah tidak layak. Penulis meneliti upah yang ada di PT. Permodalan Nasional Madani yang pekerjanya mendapat upah sekitar Rp. 2.972.192, per bulan sesuai masa kerja masing-masing karyawan. ini belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh Gubernur mengenai UMK (upah minimum karyawan) di kota Jambi.

Pekerja adalah mitra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan pengusaha koperasi adalah mencapai suatu produktivitas yang tinggi dengan harapan akan memperoleh keuntungan yang tinggi. Antara pekerja dengan pengusaha bagaikan dua proses yang saling bertolak belakang, sulit untuk disatukan sehingga sangat memerlukan peran aktif dari pemerintah dalam suatu kebijakan yang dituangkan dalam suatu ketentuan hukum alangkah lebih baik penerapan upah di PT. PNM disesuaikan dengan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan sehingga harus ada ketentuan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja.

Dalam bekerja pekerja juga harus ada waktu kerja, waktu kerja yaitu 7 sampai 8 jam perharinya, sementara lebih dari itu maka harus dihitung sebagai jam kerja lembur sebagaimana diatur dalam peraturan PT. PNM dan Undang-undang Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pemberi upah tidak sesuai dengan yang diterapkan berarti melanggar yang telah ada dalam perjanjian tersebut. Sehingga Pemimpin PT. PNM harus melihat dan memperhatikan kelayakan upah pekerjanya sehingga tercapai keseimbangan antara

pemimpin dengan pekerja. Oleh sebab itu pekerja juga harus menyeimbangkan aturan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak agar tidak terjadi kesalahpahaman yang merugikan masing-masing pihak yang bersangkutan.

Di kota Jambi upah minimum sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh Undang-undang Cipta kerja. Sehingga pengusaha atau Pemimpin juga harus dapat mensejahterakan upah bagi kehidupan yang layak bagi Pekerja yang bekerja di PT. PNM tersebut. Perusahaan yang banyak mempekerjakan pekerja juga harus dapat memperhatikan kebutuhan pekerjanya. Pekerja juga harus bisa mengkondisikan pekerja dengan sebaik-baiknya. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan harus sesuai dengan kondisi dan pengupahan yang seimbang.

2. Penyebab Tidak Terlaksananya Pembayaran Upah Kerja Lembur Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Kota Baru Jambi.

Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan perlindungan hukum bagi pekerja dan pemberi kerja. Pada Pasal 88 s/d 98 Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan secara khusus membuat tentang upah dan pengupahan. Pada prinsipnya bahwa penetapan upah di perusahaan adalah merupakan otoritas pengusaha, dimana pengusaha diberi hanya untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan masa kerja. Mengingat kesejahteraan dalam bentuk upah tinggi atau yang memadai sementara dari pihak pengusaha selalu menuntut produktivitas tinggi yaitu menghasilkan produk sebanyak-banyaknya.

Pasal lain yang berhubungan dengan pengupahan dalam tenaga kerja yaitu Pasal 90A dan 90B Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan :

Pasal 90A: Upah di atas upah minimum ditetapkan Berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh diperusahaan

Pasal 90B:

1. ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
2. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh diperusahaan.

3. Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar presentasi tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam peraturan pemerintah.

Penjelasan Pasal dalam kesepakatan pekerja sehingga penyusunan skala upah dimaksud sebagai pedoman penetapan upah sehingga dapat kepastian upah dia bekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Juga harus sesuai dengan peraturan Perundang-undangan, sehingga apabila tidak terjadi kesepakatan antara batal demi hukum. Jadi sebelum melakukan kesepakatan bersama harus sesudah mengerti dengan segala yang ditentukan oleh Undang-undang ketenagakerjaan.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). Robbins and Judge, mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada | (equity) atau tidak adil (unequity) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Pelaksanaan jam kerja di PT. PNM yaitu dari mulai jam 07.30 WIB. Sampai dengan 22.30 WIB (termasuk 1 jam istirahat) sehingga jam kerja efektif per hari adalah 15 (lima belas) jam kerja. Sehingga pengusaha harusnya wajib membayar upah lembur dengan sesuai ketentuan Perundang-undangan yang berlaku. Dari hasil wawancara

kepada 8 (Delapan) orang karyawan di PT. PNM Kota Jambi pada tanggal 26 sampai 27 Oktober 2023 diketahui bahwa pembayaran upah perbulan tidak pernah diperhitungkan sebagai upah kerja lembur yang seharusnya dibayarkan. Padahal setiap hari secara rutin mereka bekerja dari jam 07.30 Wib s/d 22.30 Wib sehingga jam kerja selama 16 (enam belas) jam termasuk 1 jam istirahat atau 15 (lima belas) jam kerja efektif sehingga ada 8 (delapan) jam kerja yang seharusnya dihitung sebagai lembur.

Hasil wawancara kepada 8 responden pekerja PT. PNM sebagai berikut:

1. CR : Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 10 Januari 2022, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp.2.972.192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur Selama saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.⁷
2. AS : Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 10 Januari 2022, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp. 2.972,192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur Selama saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.⁸
3. WA : Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 09 Februari 2021, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp. 2.972.192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur Selama

⁷ Wawancara Dengan CR, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023.

⁸ Wawancara Dengan AS, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023.

saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.⁹

4. RTS : Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 23 Agustus 2021, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp. 2.972.192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur Selama saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.¹⁰
5. PO : Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 05 Juli 2021, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp. 2.972.192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur Selama saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.¹¹
6. ST : Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 27 Juli 2021, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp.2.972.192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur Selama saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.¹²
7. TL : Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 28 Juli 2021, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp.2.972.192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari

⁹ Wawancara Dengan WA, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023.

¹⁰ Wawancara Dengan RTS, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023.

¹¹ Wawancara Dengan PO, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023.

¹² Wawancara Dengan ST, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023

perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur. Selama saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.¹³

8. BR: Saya mulai bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Jambi terhitung sejak tanggal 25 Oktober 2021, dan upah saat ini yang saya terima sebesar Rp.2.972.192 dengan tunjangan hari raya setiap tahun dan bonus jasa produksi jika sudah bekerja selama 7 bulan atau 1 tahun, biasanya bonus produksi itu tergantung dari pemberitahuan sdm dari perusahaan tersebut, yang bekerja di bawah 7 bulan belum bisa dapat bonus jasa produksi, kemudian saya mulai masuk kerja dari jam 07.30 pagi sampai jam 22.30 malam tanpa perhitungan jam kerja lembur. Selama saya bekerja tidak pernah ikut berorganisasi Serikat Pekerja dan tidak pernah melihat adanya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan pemberian upah kerja lembur antara pekerja atau buruh dengan PT. PNM Kota Baru memang masih belum berjalan sepenuhnya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dalam Undang-undang Tentang Pengupahan dan Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, seperti belum terlaksananya secara baik kewajiban perusahaan dan memberikan upah serta pembagian waktu kerja yang terkesan memaksakan pekerja.

Kendala pemberian upah kerja lembur yang tidak diberikan oleh perusahaan yaitu :

1. Perusahaan menganggap kerja lembur para karyawannya adalah kelalaian mereka karena pekerjaannya belum selesai.
2. Upah lemburnya sudah ditermasuk ke dalam UMK mereka.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang diperoleh terkait dengan permasalahan yang terjadi di PT. PNM sepenuhnya belum memenuhi seluruh hak-hak pekerja atau buruh sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja, dan peraturan kerja dan dapat pula dikatakan bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 30 dimana upah adalah hak pekerja/buruk yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang dibayar menurut suatu perjanjian atau kesepakatan dan juga berkaitan dengan waktu

¹³ Wawancara Dengan TL, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023.

¹⁴ Wawancara Dengan BR, Pekerja Di PT. Permodalan Nasional Madani, Tanggal 26 Oktober 2023.

kerja dan waktu lembur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 77 dan 78 Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu menurut penulis dengan adanya Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai dasar hukum, hubungan antara pekerja dengan perusahaan seharusnya dapat menyelesaikan masalah terkait dengan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan yang terikat dalam surat perjanjian kerja untuk dapat memberikan hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian serta peraturan yang berlaku dan mampu diaplikasikan dan diterapkan salah satunya PT. permodalan nasional Madani sehingga tercapai tujuan perusahaan dan kemakmuran bagi pekerja dengan adanya hubungan kerja yang baik dan upah lembur yang seharusnya dibayar.

C. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan PT. PNM tersebut telah melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah dan padahal PT. PNM telah membuat peraturan sesuai dengan peraturan pemerintah maupun undang-undang ketenagakerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur pada PT. Permodalan Nasional Madani (PT.PNM) dengan menggunakan sistem pembayaran upah pekerja bulanan belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, karena adanya keterlambatan dalam pembayaran upah atau lebih tepatnya tidak adanya kepastian tanggal pembagian upah dan nominal upah kerja lembur yang diterima pekerja/buruh tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
2. Faktor kendala dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah pada PT. Permodalan Nasional Madani dikarenakan kurangnya pengetahuan Pekerja/buruh di PT. Permodalan Nasional Madani mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan dikarenakan faktor keuangan yang mana uang pinjaman para nasabah tidak berjalan lancar karena banyak nasabah yang tidak mau menanggung renteng jika salah satu anggota kelompok nasabah tidak membayarnya atau anggotanya lari/kabur dari pinjamannya

Faktor kendala dari yang lain yaitu Perusahaan menganggap kerja lembur para karyawannya adalah kelalaian mereka karena pekerjaannya belum selesai, dan upah lemburnya sudah ditermasuk ke dalam UMK mereka.

Daftar Pustaka

Buku

- Subekti, *aneka perjanjian*, alumni, bandung, 1997, hal. 63.
- Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Cet. Kesatu. CV. Mandar Maju. Bandung. 2008. hal. 125
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. 2, PT. Alumni, Bandung, 1986, hal. 6.
- Zaeni Asyhadie S.H, M.Hum. Dan Rahmawati Kusuma S.H, M.H., "*Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & praktik diindonesia.*" Prenada Media, Jakarta Timur, 2019, hal. 80.
- M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Cet. 5, Ghalia Indonesia, Medan, 1975, hal. 157

Karya Ilmiah

- Ni Putu Nita Erlina Sari, "*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang – undang No. 13 Tahun 2003,*" Jurnal Analogi, Vol 2 No. 1, 2020, hal. 1.
- Ngabidin Nurcahyo, "*Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang - undangan di Indonesia,*" Jurnal Cakrawala Hukum, Vol 12 No. 1, 2021, hal. 2.
- Reni Suryani, "*Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja Pt. Latinusa Terhadap Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap,*" Jurnal Ilmu Hukum, Vol 1 No. 1, 2018, Hal 1.
- Julianti Nugraheni, "*Pengaruh Kerja Lembur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara,*" Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Widya Dharma, Klaten, 2019, Hal. 6.
- Sekar Inten Mulyani, "*Peran Pt. Permodalan Nasional Madani (Pt. Pnm) Dalam Pembiayaan Pelaku Usaha Agribisnis Di Kota Tarakan,*" Jurnal Borneo, Vol 3 No 1, 2020, hal. 4.
- Susanti Vera, "*Aliran Rasionalisme Dan Empirisme Dalam Kerangka Ilmu Pengetahuan,*" Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin, Vol 1 No. 2, 2021, hal. 4.

Uswatun Kamila, "*Perlindungan Hukum Hak Pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi*," Jurnal Zaaken, Vol 4 No. 1, 2023, Hal 21.

Luthvi Febryka Nola, "*Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia*," Jurnal Negara Hukum, Vol 7 No. 1, 2016, Hal 6.

Aan Ahmad Sancoko, "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila*," Jurnal USM LAW, Vol 1 No. 2, hal. 145.

Heru Saptaryo, "*Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Kerja Antara Majikan Dan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia*." Jurnal UNDIP Vol 2 No. 1, 2015, hal. 292

Sumiyati, Susanti Ita, Purwaningsih, S.S "*Model Perjanjian Kerja Yang Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Di Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum*," Vol 2 No. 1, 2013, hal. 18

Erizka Permatasari, S.H., Ketentuan Mempekerjakan Karyawan Kontrak Menurut UU Cipta Kerja," Hukum Online.com, Artikel, 17 November 2020, hal. 1.

Nur Septi Aqmarina, "*MANAJEMEN TUNJANGAN*," Makala, Universitas Brawijaya, 2015

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan

Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Peraturan Menteri

Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, No.

KEP.102/MEN/VI/2004.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata Tentang Perikatan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022

Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan