

## Penunggakan Upah Lembur yang Dilakukan PT Transjakarta Terhadap Karyawannya

Ilhan Pasha Islamy Trisnadi<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email : [ilhan.205210324@stu.untar.ac.id](mailto:ilhan.205210324@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Upah lembur adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja atas jam kerja yang melebihi batas waktu kerja normal. Upah lembur biasanya diberikan untuk mendorong pekerja bekerja lebih dari jam kerja rutin mereka atau dalam situasi darurat. Upah lembur adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja sebagai insentif untuk bekerja melebihi jam kerja harian atau mingguan yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk memberikan penghargaan kepada pekerja atas kerja keras mereka dan mendorong mereka untuk tetap produktif dalam situasi darurat atau ketika pekerjaan ekstra diperlukan. Upah lembur sering kali diberikan dalam bentuk pembayaran per jam yang lebih tinggi daripada upah biasa pekerja. Dampak upah lembur pada pekerja adalah meningkatnya penghasilan mereka, yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Namun, pekerja mungkin mengalami kelelahan karena bekerja lebih banyak jam, dan ada risiko penyalahgunaan sistem lembur jika tidak diawasi dengan baik. Di sisi lain, bagi perusahaan, upah lembur dapat menjadi beban tambahan karena biaya tambahan yang harus dibayarkan kepada pekerja. Secara keseluruhan, upah lembur adalah instrumen penting dalam hubungan kerja untuk memotivasi pekerja dan memberikan penghargaan atas kerja keras mereka. Namun, penting bagi pihak pengusaha dan pekerja untuk memahami aturan dan dampaknya agar sistem upah lembur dapat berfungsi secara adil dan efektif.

**Kata Kunci:** Upah Lembur, Aturan yang Mengatur, Pekerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Upah merupakan suatu hak bagi seorang pekerja, upah yang dimaksud disini adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Berdasarkan UU 11/2020 dan pasal 55 ayat (1) PP 36/2021 menegaskan pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan dan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Artinya tidak dapat dibayarkan terlambat, atau tata cara pembayaran dan jumlahnya tidak sesuai dengan kesepakatan.

Namun seringkali dalam praktiknya di lapangan masih saja banyak perusahaan yang tidak mau membayar upah pekerjanya sendiri. Meskipun sudah ada undang-undang yang mengatur tentang kewajiban bagi seorang pengusaha atau perusahaan untuk membayarkan upah bagi pekerjanya amat sangat disayangkan hal tersebut dianggap sepele oleh beberapa oknum. Yang dimana para pekerja tersebut telah membanting tulang untuk membantu perputaran ekonomi dari perusahaannya. Salah satu yang akan dibahas disini adalah mengenai karyawan PT. Transjakarta yang belum mendapatkan upahnya selama 4 tahun. Dalam hal ini jelas bahwa ada keculasan dari pihak Pt terhadap karyawannya sendiri. Rumusan Masalah: Bagaimana kronologi sengketa tersebut? Bagaimana implementasi pasal 77 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengatur kewajiban membayar upah lembur karyawannya?

## **METODE PENELITIAN**

Sebagai suatu artikel, di dalam artikel ini mempunyai tujuan, mengungkapkan sebuah kebenaran. Dalam penelitian hukum, suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematis, dan pemikiran tertentu, Melalui penelitian dilakukan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah diperoleh dan diolah. Oleh karena itu suatu penelitian merupakan rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan jawaban yang mendekati kebenaran dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian yang kami gunakan di dalam jurnal ini itu dengan metode penelitian bersifat Normatif dimana penelitian dilakukan dengan meneliti menggunakan pengamatan umum, studi literatur, dan analisis terhadap undang-undang serta, ensiklopedia dan berbagai data tentang implementasi dari pasal 77 Undang-undang No. 13 tahun 2003, yang dibutuhkan guna pengolahan dalam menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Kami sudah melakukan studi jurnalistik dan literatur yang akan menjadi bahan-bahan hukum pendukung dalam menyelesaikan Artikel ini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Seperti yang kita ketahui bahwa PT. Transjakarta merupakan salah satu lembaga perusahaan transportasi moda terbesar di Jakarta dan di Indonesia. PT. Transjakarta adalah sebuah sistem transportasi Bus Rapid Transit (BRT) pertama di Asia Tenggara dan Selatan yang beroperasi sejak tahun 2004 di Jakarta, Indonesia. Namun siapa sangka perusahaan transportasi terbesar di Jakarta ini juga tersandung masalah dengan karyawannya sendiri, yaitu soal upah yang menunggak hingga PHK tanpa alasan yang jelas. Dalam sengketa ini bermula ketika serikat pekerja yang diberi sanksi oleh pihak PT. Transjakarta, yang dimana menurut mereka skorsing tersebut memiliki beberapa kejanggalan seperti alasan pemberian dan surat sanksi yang baru diterima setelah tanggal mulai berlakunya. Skorsing tersebut diterima oleh serikat pekerja semenjak mereka melakukan aksi unjuk rasa yang dimana aksi unjuk rasa tersebut dilakukan untuk menuntut pihak PT. Transjakarta agar membayarkan upah lemburnya yang sudah menunggak selama 4 tahun lamanya.

Penunggakan upah lembur tersebut meliputi dari upah lembur, libur nasional, hari raya dari Tahun 2015 sampai di tahun 2019, khususnya pada hari pemilu serentak 2019. Berbagai cara sudah dilakukan oleh 13 karyawan yang mengalami penunggakan upah lembur agar mereka tetap mendapatkan hak-haknya salah satu cara yang dilakukan adalah melakukan mediasi dengan pihak perusahaan. Mediasi ini dilakukan untuk membahas terkait permasalahan upah yang belum terbayarkan kepada 13 karyawan PT. Transjakarta. Dalam proses mediasi ini dikatakan berlangsung selama hampir 1 tahun namun selama proses mediasi tersebut dapat dikatakan pihak PT. Transjakarta tidak memiliki itikad baik untuk membayar kewajiban-kewajibannya terhadap hak dari karyawan yang terkena penunggakan tersebut. Bahwasannya mediasi telah menghasilkan anjuran dan Nota Penetapan No. 25 Tahun 2020 yang isinya memerintahkan perusahaan untuk membayarkan kewajibannya kepada para karyawan. Serikat pekerja Transjakarta (SPT) juga telah melakukan somasi sebanyak dua kali terhadap manajemen PT. Transjakarta. Serikat Pekerja Transjakarta (SPT) melaporkan perusahaan transportasi tempat mereka bekerja atas dasar 2 pasal, yaitu pasal 78 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 dan pasal 187 UU Ketenagakerjaan. Dalam somasinya

## **Pembahasan**

Dalam implementasinya pembayaran upah lembur oleh sebuah perusahaan dapat berbeda-beda tergantung pada undang-undang dan peraturan tenaga kerja yang berlaku di negara atau wilayah tempat perusahaan tersebut beroperasi. Namun, secara umum, berikut

adalah langkah-langkah umum yang biasanya diterapkan oleh perusahaan untuk membayar upah lembur:

1. Perusahaan perlu mengidentifikasi karyawan yang memenuhi syarat untuk menerima upah lembur berdasarkan peraturan yang berlaku. Ini biasanya berhubungan dengan jumlah jam kerja melebihi batas yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan tenaga kerja setempat.
2. Perusahaan perlu menentukan tarif upah lembur yang akan diberikan kepada karyawan yang melakukan lembur. Tarif ini bisa berbeda-beda tergantung pada berbagai faktor, termasuk undang-undang setempat, peraturan internal perusahaan, dan perjanjian kolektif dengan serikat pekerja jika ada.
3. Penting bagi perusahaan untuk selalu memonitor dan memastikan kepatuhan dengan undang-undang dan peraturan tenaga kerja yang berlaku. Hal ini melibatkan pemantauan waktu kerja, perhitungan upah lembur, dan pelaporan yang tepat kepada otoritas yang berwenang.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja di Indonesia. Bagi sebagian tenaga kerja undang-undang tersebut merupakan pelindung hak mereka yang dijamin oleh negara melalui pemerintah. Undang-Undang tenaga kerja tersebut menjadi sorotan utama dalam implementasinya di lapangan, bagaimana mengkoordinir, menerapkan dan menginterpretasikan undang-undang tersebut sesuai dengan apa yang tertulis. Pada perkembangan saat ini, kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan dan ketenagakerjaan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah sedemikian luasnya. Tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Begitu pula dengan hubungan kerja yang berawal dari perjanjian kerja. Yang dimana dengan adanya hubungan kerja tentu nantinya akan muncul hak dan kewajiban masing-masing pihak. Baik pihak pekerja maupun pengusaha. Salah satunya adalah waktu kerja. Dalam peraturan perundang-undangan telah ditetapkan tentang ketentuan waktu kerja. Dalam Pasal 77 ayat 2 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa waktu kerja 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.
- b) (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Namun dalam kasus ini terdapat 13 karyawan yang mengalami penunggakan gaji dalam kurun 4 tahun lamanya. Bahwasannya tindakan perusahaan tersebut bisa dibilang sangat tidak layak. Bagaimana tidak, sebuah perusahaan transportasi terbesar di Jakarta bahkan di Indonesia serta menjadi salah satu yang terbesar di Asia Tenggara telah melakukan keculasan terhadap karyawannya sendiri. Berbagai cara sudah dilakukan namun sampai pada saat itu hanya baru beberapa karyawannya saja yang sudah terbayarkan namun sebagian masih belum mendapatkan haknya pada saat itu. Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul "*Principles of Personal Management*" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seorang atau badan hukum. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep

pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan kepuasan kepada pekerja artinya mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil, dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan.

Dalam dunia ketenagakerjaan memang sudah sepatutnya harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha. Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan. Demikian juga dengan perlindungan terhadap waktu kerja bagi pekerja/buruh.

## **KESIMPULAN**

Menunggak upah lembur adalah pelanggaran hukum di banyak negara. Ini dapat mengakibatkan perusahaan dikenai sanksi hukum, termasuk denda, sanksi perdata, atau tuntutan hukum oleh karyawan yang terkena dampaknya. Praktik-praktik yang tidak etis seperti menunggak upah lembur dapat merusak reputasi perusahaan. Ini dapat mempengaruhi citra perusahaan di mata karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Reputasi yang buruk dapat berdampak negatif pada bisnis jangka panjang. Karyawan yang tidak dibayar dengan benar untuk upah lemburnya akan merasa tidak dihargai dan mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ini dapat menyebabkan pengurangan produktivitas, ketidakstabilan tenaga kerja, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Bagi perusahaan yang telah melakukan pelanggaran, penting untuk segera mengambil tindakan perbaikan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk mematuhi semua peraturan dan undang-undang yang berlaku terkait dengan upah lembur dan upah karyawan lainnya. Dengan demikian, maka perusahaan yang menunggak upah lembur harus segera mengatasi masalah ini dengan serius, baik dari segi hukum maupun etika. Tidak hanya tindakan ini dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan, tetapi juga dapat mengakibatkan konsekuensi hukum yang serius dan merugikan karyawan. Lebih baik mencegah masalah ini dengan mematuhi hukum dan menjalankan praktik-praktik bisnis yang etis sejak awal.

Saran: Perusahaan yang menunggak upah lembur adalah pelanggaran hukum yang serius dan dapat merugikan karyawan secara finansial. Langkah pertama yang harus diambil oleh perusahaan adalah segera membayar upah lembur yang tertunggak kepada karyawan. Jangan menunda-nunda atau menunda pembayaran ini. Perusahaan harus melakukan audit internal untuk memastikan bahwa tidak ada masalah serupa yang terjadi pada karyawan lain. Ini melibatkan peninjauan rekam jejak pembayaran upah lembur sebelumnya dan memastikan bahwa sistem penggajian sudah benar. Pastikan sistem penggajian perusahaan diperbarui dan memadai untuk menghindari kesalahan dalam perhitungan upah lembur. Ini juga dapat melibatkan pelatihan karyawan yang bertanggung jawab atas penggajian untuk memastikan pemahaman yang benar tentang peraturan dan kebijakan perusahaan. Selain memperbaiki sistem penggajian, pertimbangkan untuk meninjau kembali kebijakan perusahaan terkait upah lembur. Pastikan kebijakan ini adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Khakim, 2004, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 8



- Clara Maria Tjandra Dewi H. (2020), Kronologi Serikat Pekerja Melawan TransJakarta, Berujung Laporan Ke Polisi <https://metro.tempo.co/read/1381258/kronologi-serikat-pekerja-melawan-transjakarta>-
- Ernita manik, Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Kasus Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Pada Sektor Garmen Di Kota Semarang)
- G. Kartasapoetra dkk., 1986 Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, hal. 93
- Nurudin Yunus, 2017, Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak, Yogyakarta, hal 38