

## PENERAPAN UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA SISTEM UPAH DI INDONESIA

**Ni Putu Decy Arwini**

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mahendradatta Bali  
Jl. Ken Arok No 12, Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115  
Email: decyarwini@yahoo.co.id

**Abstrak** - Upah merupakan salah satu alasan terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan meskipun hal ini tidak berarti bahwa tingkat upah merupakan pendorong utama karyawan dalam menyelesaikan segala kewajibannya bagi perusahaan. Secara umum, ada 3 pihak yang terlibat dalam sistem upah yang berlaku di Indonesia yaitu perusahaan, tenaga kerja dan pemerintah. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pemerintah dalam hal ini lebih sebagai regulator dan pengawas pelaksanaan kegiatan.

Dalam kenyataan dilapangan ternyata ada beberapa sistem upah yang sering dilakukan oleh pemberi kerja. Sistem upah ini tergantung pada jenis pekerjaan, besar kecilnya perusahaan, keadaan ekonomi dan lain sebagainya. Sistem ini yaitu sistem upah menurut hasil, sistem upah menurut waktu, sistem upah borongan, sistem bonus dan sistem mitra usaha.

Dalam perhitungan upah, harus memperhatikan upah minimum yang ditetapkan di suatu wilayah. Selain itu, perhitungan upah lembur juga harus diperhatikan. Perhitungan upah lembur dihitung per jam dan memiliki perbedaan perhitungan antara pekerja dengan 5 hari kerja atau 6 hari kerja. Namun pada dasarnya, perhitungan upah haruslah layak untuk kemanusiaan dan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan oleh pekerja

**Kata kunci** : upah, upah minimum, upah lembur, pekerja

**Abstract** - *Wage, is the most important reason for the employee to do their job activity. Even this is not a reson for every worker but it's still a biggest reason. Generally, there is 3 party that is involve in wage system in Indonesia. There is a company, worker n the government. Company is a business enitity own by individual or group that employ people and give a wage in return. Employ is a person who can do a job to produce a product or services to fulfil their needed. Government as a regulator dan consultant when this two party on their activity*

*There is many wage system in our country, depend on company size, economic condition, etc. ths system such as wage system based on output, wage system based on time, wholesale system, wage system based on bonus and business partner wage system*

*In wage calculation, company must consider about minimum regional wage. Besaide that, they also must calculate about overtime work. In Indonesia, overtime work calculate every hour and it's depend on 5 or 6 day work day in a week. Basically, wage must be worth for humanity and balanced with workers sacrifice for the company.*

**Keywords** : wage, minimum wage, overtime wage, worker

## PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu alasan terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan meskipun hal ini tidak berarti bahwa tingkat upah merupakan pendorong utama karyawan dalam menyelesaikan segala kewajibannya bagi perusahaan.

Setiap orang yang akan melamar sebuah pekerjaan terutama bagi pelamar dengan spesifikasi keahlian tertentu, pastinya memiliki standar upah yang sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Karena untuk memiliki keahlian tersebut, terlebih mereka harus menempuh jenjang pendidikan tertentu, pelatihan selama beberapa waktu dan biaya yang telah dikeluarkan. Sehingga dalam pemilihan pekerjaan, mereka juga harus mempertimbangkan pengorbanan yang telah mereka lakukan.

Upah sebenarnya merupakan sebuah perjanjian kerja yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja serta pemerintah. Upah merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja yang disesuaikan dengan waktu dan syarat-syarat tertentu (Septianto, 2014). Dan dalam perjanjian kerja ini, pengusaha dan pekerja merupakan subyek hukum yang terikat hubungan kerja dan memiliki hak dan kewajiban masing-masing.

## KAJIAN PUSTAKA

### DEFINISI

Secara umum, ada 3 pihak yang terlibat dalam sistem upah yang berlaku di Indonesia yaitu perusahaan, tenaga kerja dan pemerintah. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pemerintah dalam hal ini

lebih sebagai regulator dan pengawas pelaksanaan kegiatan.

Upah itu sendiri memiliki beberapa definisi antara lain:

1. menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja menyatakan 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 pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Menurut Dewan Penelitian Upah Nasional, upah adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja
3. T Hani Handoko memberikan pengertian gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang

Sedangkan pembayaran pengupahan diatur dalam PP No 78 tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan sebagai berikut:

1. Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah (pasal 21)
2. Upah dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank (pasal 22 ayat 1)
3. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang telah disepakati kedua pihak (pasal 22 ayat 2)

## SISTEM PENGUPAHAN

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh setiap pengusaha atau pemberi kerja tidaklah sama, tergantung bidang usaha dan jenis pekerjaan. Peraturan perundang-undangan di Indonesia mengenal 5 macam bentuk upah ketenagakerjaan, yaitu:

1. Komisi

Merupakan bayaran yang diterima berdasarkan prosentase hasil penjualan. Bagian pemasaran biasanya dibayar menggunakan sistem ini ataupun kombinasi antara gaji dan komisi

2. Bonus

Merupakan upah tambahan yang diberikan kepada karyawan disamping gaji tetap yang sudah diterima sebagai penghargaan. Bonus biasanya diberikan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan lebih

3. Pembagian keuntungan

4. Upah berdasarkan satuan waktu

Dengan sistem upah ini, pekerja dibayar berdasarkan waktu kerja, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Besarnya upah juga dapat ditetapkan atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Contohnya adalah upah lembur yang dihitung atas jam kerja lembur

5. Upah berdasarkan hasil

Digunakan untuk menghargai hasil kerja berdasarkan berapa banyak telah dihasilkan secara individu atau secara kelompok. Contoh sistem pengupahan ini dapat dilihat di perusahaan batako. Upah yang diterima tukang cetak batako tergantung pada berapa jumlah biji batako yang telah berhasil dicetak oleh pekerja dalam 1 hari. Semakin banyak biji batako yang dapat dicetak, maka upah yang diperoleh oleh tukang cetak batako akan semakin banyak.

Bagi pekerja, masalah sistem upah ini adalah hal yang sangat krusial karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka.

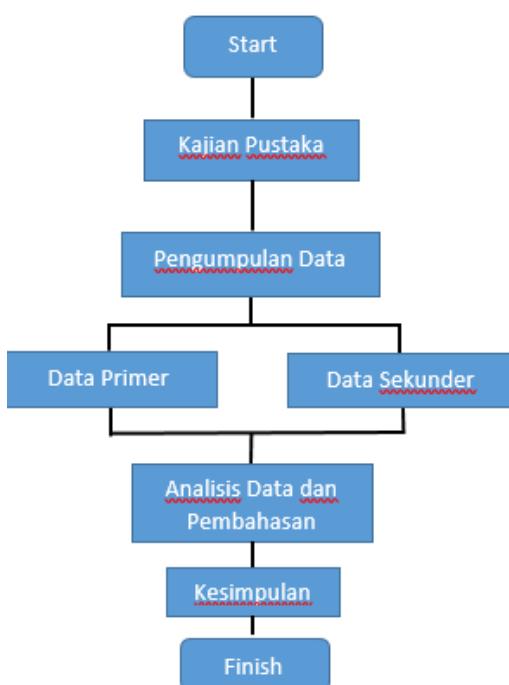
Menurut Abdul Hakim dalam Septianto (2018), pemberian upah dari pemberi kerja kepada tenaga kerja harus memperhatikan tiga aspek, yaitu:

1. Aspek teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;
2. Aspek ekonomis, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;
3. Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima oleh pekerja (Dita dalam Septianto, 2018). Kompensasi sendiri merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah ini merupakan hal yang penting karena berhubungan dengan kesejahteraan hidup pekerja dan keluarga. Bahkan seringkali alasan utama seseorang bekerja karena upah yang ditawarkan. Sengketa antar pekerja ataupun antara pekerja dengan perusahaan terjadi karena permasalahan upah.

## METODOLOGI PENELITIAN

Kajian menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur dengan menggali data dan informasi yang terkait dengan topik kajian. Adapun metodologi yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah melalui wawancara langsung dengan para pekerja sehingga data yang didapat adalah data primer. Disamping itu juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur.



Gambar 1. Alur Penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan sistem upah harus dilakukan dengan baik agar mampu memenuhi kebutuhan pekerja namun tetap menjaga pengeluaran perusahaan. Setiap perusahaan memiliki batas waktu mengingat keterbatasan fisik dan mental pekerja sehingga dalam perhitungan upahpun harus mempertimbangkan waktu istirahat untuk pekerja. Setiap perusahaan mempunyai kebijakan sendiri mengenai sistem upah ini, namun waktu kerja dan sistem upah harus disesuaikan dengan peraturan pemerintah yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Beberapa ketentuan yang harus diperhatikan antara lain:

### 1. Waktu kerja

Menurut UU No 13 tahun 2003, aturan tentang waktu kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Pasal 77 ayat 2

Aturan dalam pasal ini antara lain:

- 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
- 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

#### b. Pasal 78

Aturan dalam pasal ini yaitu:

#### • Ayat 1

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- Adanya persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan
- Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari atau 14 jam dalam 1 minggu

#### • Ayat 2

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur

#### c. Pasal 79

Aturan dalam pasal 79 yaitu:

- Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh

• Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi:

- Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

#### 2. Sistem upah

Menurut UU No 13 tahun 2003, aturan tentang sistem upah adalah sebagai berikut:

#### a. Pasal 88 ayat 3

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 2 meliputi hal-hal berikut:

- Upah minimum
- Upah kerja lembur
- Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- Bentuk dan cara pembayaran upah
- Denda dan potongan upah

- Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
  - Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- b. Pasal 89 ayat 1

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 3 nomor 1 dapat terdiri atas:

- Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota
- Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota

- c. Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap

## SISTEM PEMBAYARAN UPAH

Dalam pelaksanaannya, sistem upah biasanya dapat dibedakan menjadi 3 yaitu:

1. Sistem upah menurut unit hasil

Dimana yang menentukan besar kecilnya upah yang diterima tenaga kerja tergantung pada banyaknya unit uang dihasilkan. Semakin banyak unit yang dihasilkan maka semakin besar pula upah yang diperoleh. Misalnya pada proses produksi batako. Semakin banyak biji batako yang dihasilkan per hari maka semakin besar pula upah yang diterima. Misalnya seorang pekerja batako mampu mencetak 500 biji batako per hari. Sesuai kesepakatan, ongkos cetak batako per biji adalah Rp 250,00. Maka total upah yang diterima pekerja tersebut selama 1 hari adalah Rp 125.000,00. Ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari penerapan sistem ini antara lain:

- a. Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, karena memperoleh upah yang lebih besar
- b. Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan akan menunjukkan kelebihan dan keterampilannya tersebut selain sebagai suatu bentuk kebanggaan bagi diri sendiri

juga sebagai pemicu bagi pekerja baru untuk bisa mengikuti langkah pekerja yang lebih senior.

Sedangkan kerugian dari sistem ini antara lain:

- a. Para pekerja karena lebih mengutamakan kuantitas seringkali melupakan kualitas hasil kerja
- b. Para pekerja baru dengan keterampilan lebih rendah akan selalu mendapatkan upah yang lebih rendah dan dampaknya adalah semangat kerja yang juga menjadi rendah

2. Sistem upah menurut waktu

Dimana besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka. Misalnya seorang pekerja yang bekerja di sebuah garment dengan tugas memasang kancing. Sesuai kesepakatan, maka upah per hari yang diterima adalah sebesar Rp 100.000,00 dengan waktu kerja mulai pukul 08.00 pagi sampai pukul 05.00 sore. Berapapun banyaknya kancing yang terpasang tidak akan mempengaruhi upah pekerja tersebut selama pekerja tersebut masih melaksanakan tugasnya selama rentang waktu kerja tersebut. Keuntungan dari penerapan sistem ini antara lain:

- a. Para tenaga kerja tidak perlu terburu-buru dalam menjalankan pekerjaan, karena banyak sedikitnya unit yang mampu dikerjakan tidak akan mempengaruhi upah yang akan mereka terima. Hal ini tentunya akan menjaga kualitas hasil produksi.
- b. Bagi tenaga yang belum terampil, sistem ini tentu akan menguntungkan karena meskipun belum menghasilkan unit yang sama banyak dengan pekerja lain, namun pelan-pelan mereka bisa mengasah keterampilan karena mereka mendapatkan upah yang sama dengan pekerja yang sudah terampil

Sedangkan kerugian dari penerapan sistem upah ini antara lain:

- a. Para tenaga kerja terampil akan merasakan kekecewaan karena keterampilan yang mereka miliki kurang dihargai oleh perusahaan sehingga semangat kerja para pekerja terampil akan berkurang
- b. Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lamban karena banyak sedikitnya unit yang dihasilkan tidak mempengaruhi upah mereka
3. Sistem upah dengan insentif

Dilakukan dengan menentukan besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada lamanya waktu kerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif yang besar kecilnya tergantung pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah ini merupakan gabungan antara sistem upah menurut waktu dan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan mampu memberikan upah yang sesuai dengan kemampuan dan kinerja pegawai dengan rincian yang lebih mendetail. Namun sistem ini juga memiliki kekurangan yaitu sistem administrasi yang rumit seringkali menyebabkan perlunya tambahan tenaga dibidang administrasi. Contoh penerapan sistem upah ini adalah seorang sales yang bekerja di sebuah perusahaan cat. Bila sales tersebut mampu menjual cat minimal 50 kaleng per bulan maka sales tersebut berhak mendapatkan tambahan upah sebesar 10% dari gaji pokok. Maka diakhir bulan, sales tersebut akan menerima upah sebesar gaji pokok ditambah dengan insentif yang telah dijanjikan perusahaan.

## UPAH MINIMUM

Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum. Pada Peraturan Menteri ini. Dalam Peraturan Menteri ini ada beberapa definisi tentang upah minimum, antara lain:

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok

- termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman
2. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi
3. Upah Minimum Kabupaten (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota
4. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi
5. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu kabupaten/kota

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bali Nomor 2193/03-G/HK/2019 telah ditetapkan bahwa UMP Provinsi Bali tahun 2020 adalah sebesar Rp 2.494.000, 00 mengalami kenaikan 8,51% dari tahun sebelumnya yaitu Rp 2.297.968,00. Keputusan ini berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, disesuaikan dengan kesepakatan yang telah dilaksanakan antara pekerja dan perusahaan masing-masing.

Dalam Surat Keputusan Gubernur Bali tersebut juga ditetapkan besarnya UMK seluruh kabupaten se Bali. Besarnya UMK tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Daftar UMK di Provinsi Bali

Kabupaten	UMK
Kabupaten Badung	Rp 2.930.092,00
Kota Denpasar	Rp 2.770.300,00
Kabupaten Gianyar	Rp 2.627.000,00
Kabupaten Karangasem	Rp 2.555.469,00
Kabupaten Jembrana	Rp 2.557.102,00
Kabupaten Tabanan	Rp 2.625.216,00
Kabupaten Klungkung	Rp 2.538.000,00
Kabupaten Buleleng	Rp 2.538.000,00
Kabupaten Bangli	Rp 2.494.810,00

Sumber: SK Gubernur Bali, 2020

Dalam kenyataan dilapangan ternyata ada beberapa sistem upah yang sering dilakukan oleh pemberi kerja. Sistem upah ini tergantung pada jenis pekerjaan, besar kecilnya

perusahaan, keadaan ekonomi dan lain sebagainya. Sistem ini adalah:

1. Upah menurut satuan hasil

Seperti yang telah dijelaskan diatas, sistem ini mendasarkan pemberian upah berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan pekerja. Satuan hasil dihitung per satuan barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.

2. Upah menurut satuan waktu

Sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lamanya waktu kerja seseorang. Satuan waktu ini dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

3. Upah borongan

Menurut sistem ini, pembayaran upah dilakukan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima kerja. Misalnya kesepakatan untuk memperbaiki mobil yang rusak, pembangunan sebuah rumah dan lain sebagainya.

4. Sistem bonus

Yaitu pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang agar pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Semakin tinggi pencapaian yang diperoleh maka semakin besar bonus yang akan didapatkan oleh pekerja

5. Sistem Mitra Usaha

Dalam sistem ini, pembayaran upah diberikan dalam bentuk saham perusahaan. Saham ini tidak diberikan kepada perorangan, namun pada organisasi pekerja di perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan hubungan antara pekerja dengan perusahaan karena pekerja juga merasa memiliki andil dalam perusahaan

Hal yang tidak boleh dilupakan tentang perhitungan upah pekerja adalah upah lembur. Seringkali seorang pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja normal dan ini harus diperhitungkan oleh pemberi kerja. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Yang dimaksud upah lembur adalah upah yang berhak diterima oleh pekerja atau buruh diluar waktu

kerja yang telah ditetapkan yaitu melebihi waktu 7 jam sehari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 8 jam sehari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Atau upah yang diterima pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Saepudin dalam Septianto (2014), bahwa upah lembur dihitung per jam. Adapun cara yang dilakukan perusahaan dalam membayar upah lembur pekerja atau pegawai adalah sebagai berikut:

1. Jika upah pekerja atau buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi pekerja atau buruh yang bekerja 6 kali seminggu atau dikalikan 21 bagi pekerja atau buruh yang bekerja 5 kali seminggu
2. Jika upah pekerja dibayar per satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir
3. Dalam hal pekerja atau buruh bekerja kurang dari 12 bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Upah per jam adalah  $1/173$  kali upah sebulan.  $1/173$  didasarkan pada perhitungan bahwa jam kerja perbulan adalah  $52/12$  yaitu 4,33 minggu. Kemudian, 4,33 ini dikalikan dengan jumlah jam kerja per bulan yaitu 40 jam sehingga diperoleh 173,33 dan dibulatkan menjadi 173. Sehingga untuk mendapatkan upah per jam maka upah perbulan dibagi 173. Secara sederhana, perhitungan upah lebur dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $L1 = 1,5$  kali upah sejam
2.  $L2 = 2$  kali upah sejam
3.  $L3 = 3$  kali upah sejam
4.  $L4 = 4$  kali upah sejam

Sementara perhitungan upah lembur untuk 5 hari kerja harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja maka perhitungannya adalah 1 jam pertama dihitung  $L1$  dan jam berikutnya adalah  $L2$

2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dana tau hari libur resmi, maka 8 jam pertama dihitung L2, jam ke 9 dihitung L3 dan jam ke 10 dan selanjutnya dihitung L4

Sedangkan perhitungan upah lebur untuk 6 hari kerja memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja maka perhitungannya adalah 1 jam pertama dihitung L1 dan 6 jam berikutnya dihitung L2
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi maka 7 jam pertama dihitung L2, jam ke 8 dihitung L3, jam ke 9 dan selanjutnya
3. ya dihitung :L4

Contoh perhitungan upah lembur dapat dilihat pada ilustrasi berikut:

Gaji pokok Putra adalah Rp 2.600.000,00 dan tunjangan tetap sebesar Rp 80.000,00. Putra bekerja selama 6 hari dalam seminggu. Bulan ini Putra lembur pada hari kerja sebanyak 4 hari masing-masing selama 3 jam. Dan pada hari minggu, Putra kerja lembur selama 10 jam. Berapa upah kerja yang diperoleh Putra bulan ini?

Dari pernyataan diatas diperoleh:

L1 = 4 jam

L2 = 19 jam

L3 = 1 jam

L4 = 2 jam

Upah per jam Putra sebesar  $1/173 \times \text{Rp } 2.600.000,00$  yaitu sebesar Rp 15.028,90.

Kemudian lakukan perhitungan berikut:

$$L1 = 4 \times 1,5 \times 15.028,90 = 90.173,40$$

$$L2 = 19 \times 2 \times 15.028,90 = 571.098,20$$

$$L3 = 1 \times 3 \times 15.028,90 = 45.086,70$$

$$L4 = 2 \times 4 \times 15.028,90 = 120.231,20$$

Jadi, total upah lembur yang diterima oleh Putra sebesar  $\text{Rp } 90.173,40 + \text{Rp } 571.098,20 + \text{Rp } 45.086,70 + \text{Rp } 120.231,20 = \text{Rp } 826.589,50$

Total upah yang diterima Putra bulan ini sebesar  $\text{Rp } 2.600.000,00 + \text{Rp } 80.000,00 + \text{Rp } 826.589,50 = \text{Rp } 3.506.589,50$

## DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Permenakertrans Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum

Septianto, Andry.2014. Analisa Perancangan Kerja. Yogyakarta. Deepublish.

Surat Keputusan Gubernur Bali Nomor 2193/03-G/HK/2019 tentang UMP dan UMK Provinsi Bali