

ABSTRAK

Pada dasarnya, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Didasarkan dari perbedaan antara teoritis dengan praktek yang seringkali menyebabkan perselisihan antara karyawan dan perusahaan tersebut, maka dalam penulisan ini akan ditelaah dan dibahas mengenai pengaturan pemberian upah kerja lembur menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dibandingkan dengan peraturan perusahaan PT. R. Pendekatan yang digunakan untuk dapat menjawab rumusan masalah yang dikemukakan adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta dilengkapi dengan perbandingan (*comparative approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

Setelah dilakukan analisa hukum melalui pendekatan-pendekatan tersebut, diharapkan dapat mengetahui apakah sudah betul dan tepat penerapan upah kerja lembur di PT. R. Apabila dibandingkan dengan hukum positif yang berlaku di Indonesia dan akibat hukum dari penyimpangan yang dilakukan.

Oleh karena kegiatan lembur ini merupakan kegiatan demi meningkatkan produktivitas dan keuntungan PT. R dan dapat meningkatkan perekonomian bangsa, maka seharusnya PT. R membuat peraturan perusahaan mengenai pemberian upah kerja lembur sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur sebagai dasar hukum, sehingga dapat terwujud perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi PT. R dan karyawannya yang melakukan kerja lembur.

Disarankan kepada PT. R untuk dapat melakukan perbaikan peraturan perusahaan, Kerja lembur merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas di PT.R. Upah kerja lembur merupakan salah satu hak karyawan, tetapi dalam kenyataannya prosedur pemberian upah kerja lembur ini masih banyak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang yang berlaku. Di samping itu perlu ada hubungan komunikasi yang baik antara PT.R dan karyawannya sehingga dapat terbentuk suatu sistem yang baik dan menunjang kepentingan kedua belah pihak.