

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Hukum Ekonomi Syariah Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian *Ijarah*

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *ijarah*. Secara etimologi, *ijarah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”.¹⁸ *Al Ijarah* berasal dari kata *Al Ajru* yang berarti *Al wadhu* (ganti). *Ijarah* merupakan upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda maupun imbalan suatu kegiatan. Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).¹⁹

Mengenai sifat akad *al-ijarah* para ulama berbeda pendapat, apakah bersifat mengikat kedua belah pihak atau tidak. Ulama Hanafiyah berpendirian bahwa akad *al-ijarah* itu bersifat mengikat, tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat uzur dari salah satu pihak yang berakad, seperti salah satu pihak wafat atau kehilangan kecakapan bertindak hukum.²⁰ Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

¹⁸ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h. 29.

¹⁹ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 121.

²⁰ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet. Ke-2 (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 236.

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundangundangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.²¹

Upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah di sepakati. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Jadi, upah adalah suatu imbalan dari seseorang yang memberikan pekerjaan dan diterima oleh pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah yang telah disepakati kedua belah pihak yang melakukan perjanjian.

2. Dasar Hukum *Ijarah*

a. Alqur'an

Al-Baqarah 2 : 233

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ
مَّا أَتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan

²¹ Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi kalian harus memberi upah yang sepantasnya kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akad nya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.

b. As-Sunnah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Ibnu Umar ra. berkata, Rasulullah Saw bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR Ibnu Majah)

Dalam hadist tersebut terdapat riwayat yang *munqathi’*. Dan dalam riwayat *Al-Bailhaqi* terdapat hadist maushul menurut dari jalan *Abu Hanifah*. Dari hadist tersebut menjelaskan bahwa kewajiban menentukan upah pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya agar tidak ada ketidak jelasan yang akan mengakibatkan permusuhan dan perselisihan.

c. Ijma’

Ijarah, baik dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan

kegiatan muamalah yang dibenarkan.²² Semua umat bersepakat bahwa segala yang di syariatkan dalam *ijarah* dibolehkan, baik sewa-menyewa maupun upah-mengupah. Semua ulama sepakat, tidak ada seorang ulama yang membantah kesepakatan ini, sekalipun dari mereka ada yang membantah dan berbeda pendapat dalam tataran teknisnya, maka hal tersebut tidak dianggap. *Ijarah* di syariatkan karena manusia menghajatkannya, mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, membutuhkan tanah untuk bercocok tanam, dan sebagian mereka membutuhkan sebagian yang lain. Dengan adanya *ijarah* dapat meringankan umat dalam pergaulan hidup.

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Setelah diketahui bahwa akad merupakan suatu perbuatan yang sengaja dibuat oleh dua orang atau lebih berdasarkan keridhaan masing-masing, maka timbul bagi kedua belah pihak *haq* dan *iltijam* yang diwujudkan oleh akad, rukun-rukun akad adalah sebagai berikut:

a. *Aqid* (orang yang berakad)

Mu"ajir dan *Musta"jir* yakni orang yang melakukan akad sewamenyewa atau upah mengupah. *Mu"ajir* adalah orang yang memberikan upah dan menyewakan (majikan), sedangkan *musta"jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu (buruh/pekerja).²³ Persyaratan orang yang berakad untuk kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan yakni kedua-duanya

²² Hassan Saleh, *Kajian Fiqh Nawawi & Fiqh Kontemporer* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 387.

²³ Sohari Sahrani dan Ru"fh Abdullah, *Fiqh Muamalah*, Cet. Ke-1 (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 170.

berakal, saling meridhai dan dapat membedakan hal baik dan buruk.

Mazhab Imam Asy Syafi'i dan Hambali menambahkan satu syarat lagi, yakni balig. Menurut mereka akad anak kecil sekalipun sudah dapat membedakan, dinyatakan tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baliq, tetapi anak yang telah *mumayyiz* pun boleh melakukan akad *al-ijarah* terhadap harta atau dirinya, maka hal itu dianggap sah apabila disetujui oleh walinya. Syarat yang terakhir adalah kerelaan kedua belah pihak yang melakukan akad.

b. *Shighat*

Yaitu ijab dan qabul antara *Mu'ajir* dan *Mustajir*, ijab qabul sewa-menyewa dan upah-mengupah. Syarat *shighat* yaitu harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan, tidak boleh dicampur dengan urusan lain, harus terjadi atas kesepakatan bersama. *Shighat* transaksi mencakup hal-hal berikut:

- 1) Ijab dan Qabul harus sesuai. Jika seseorang berkata, "Saya sewakan rumah ini kepadamu tiga ratus ribu sebulan", kemudian dibalas "Saya terima dengan bayaran seratus ribu", transaksi ini tidak sah karena terjadi perbedaan antara ijab dan qabul. Perbedaan ini menunjukkan ketidakrelaan salah satu pihak, padahal kerelaan ini menjadi syarat sah nya transaksi.
- 2) Antara kalimat ijab dan kalimat qabul waktu tidak boleh berselang lama atau diselingi dengan ucapan lain yang tidak ada kaitannya dengan transaksi karena hal ini menunjukkan adanya penolakan terhadap akad.

- 3) Tidak boleh menggantungkan transaksi pada suatu syarat, misalnya: “jika Zaid datang, akan aku sewakan ini kepadamu”.

c. *Ujrah* (Upah)

Upah harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah. Syarat mengetahui upah memiliki beberapa bentuk masalah, seperti jika seseorang menyewa orang lain dengan upah tertentu ditambah makan, atau menyewa hewan dengan upah tertentu ditambah makannya, maka akad itu tidak dibolehkan. Hal itu karena makanan tersebut menjadi bagian dari upah, padahal ukurannya tidak jelas sehingga membuat status upahnya tidak jelas. Ulama Malikiyah membolehkan menyewa seseorang untuk melayani atau menyewa hewan ditambah dengan makannya dan pakaian atau sejenisnya untuk pembantu itu.

Hal itu sudah umum dalam masyarakat, sebagaimana menyewa seorang perempuan untuk menyusui ditambah makan dan lainnya. Syarat yang lainnya yaitu harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian, dapat dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dapat dipastikan kehalalannya, upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan bersama.

Selanjutnya terdapat di dalam hadist :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَتَهُ رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ
(اِنْقِطَاعُ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya: Dari Abu Said ra. bahwa Nabi Saw bersabda,
"Barangsiapa

mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia
menentukan upahnya".

(HR. Abdul Razzaq)

Dalam hadist tersebut terdapat riwayat yang
munqathi". Dan dalam riwayat Al-Baihaqi terdapat
hadist maushul menurut dari jalan Abu Hanifah. Dari
hadist tersebut menjelaskan bahwa kewajiban
menentukan upah pekerja atas pekerjaan yang
dilakukannya agar tidak ada ketidakjelasan yang akan
mengakibatkan permusuhan dan perselisihan.

Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan
upah mengupah adalah upah atau sewa tidak boleh
sama dengan jenis manfaat *ma'qud alaihi* apabila upah
atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang
disewa, maka ijarah tidak sah. Dalam hukum Islam
mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan
ujrah (upah) sebagai berikut:

- a) Upah harus dilakukan dengan cara musyawarah
dan konsultasi secara terbuka, sehingga dapat
terwujud di dalam diri setiap individu pelaku

ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.²⁴

- b) Upah harus berupa mal muta'awwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriterianya, karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidak pastian). *Ijarah* seperti ini menurut *jumhur fuqaha*“, selain *Malikiyah* tidak sah. *Fuqaha Malikiyah* menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- c) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini, karena itu hukumnya tidak sah, dan dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.²⁵
- d) Upah perjanjian persewaan sebaiknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau

²⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 118.

²⁵ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), h. 160.

ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga orang tersebut.

- e) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud dari akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

1) Macam-macam Upah

Upah atau ujarah dapat di bagi menjadi 2 yaitu:²⁶

a) Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Yaitu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang melakukan transaksi. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan upah lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ujrah al-musamma*). Apabila belum disebutkan,

²⁶ Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam, Cet. Ke-1* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 194.

ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka diberlakukan upah yang sepadan (*ujrah al- mitsli*).

b) Upah yang Sepadan (*Ujrah al- mistli*)

Yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya dan pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati, maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang normal dan biasa diberlakukan tentunya sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut.²⁷

4. Macam-macam Ijarah

Ijarah dibagi menjadi 2 macam yakni, sebagai berikut:

a. *Ijarah 'ala al-Manafi'*

Ijarah 'ala al-Manafi' yaitu *ijarah* yang objek akadnya adalah

manfaat, seperti menyewakan mobil untuk dikendarai, menyewakan villa untuk ditempati, menyewakan gedung untuk acara dan lain sebagainya. Dalam *ijarah* ini tidak dibolehkan apabila objek dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh agama.

Para ulama berbeda pendapat mengenai kapan *ijarah* ini dinyatakan ada. Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, akad *ijarah* bisa ditetapkan sesuai

²⁷ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), h. 236.

dengan perkembangan manfaat yang dipakai. Konsekuensi dari pendapat ini adalah sewa tidak dapat memiliki oleh pemilik barang ketika akad itu berlangsung, melainkan harus dilihat dulu perkembangan penggunaan manfaat tersebut.²⁸

b. *Ijarah 'ala al-a'mal*

Ijarah 'ala al-a'mal atau *ijarah* yang bersifat pekerjaan, yaitu

dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu

pekerjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, buruh tani, tukang jahit, dan lain-lain.

Ijarah 'ala al-a'mal terbagi 2, yaitu:

1) *Ijarah Khusus*

Yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

2) *Ijarah Musytarik*

Yaitu *ijarah* dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.

4. Waktu pembayaran Upah (*Ijarah*)

Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, akan tetapi jumlahnya harus dibatasi.²⁹ Mengenai waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini upah boleh dibayar terlebih dahulu sebelum pekerjaan itu dikerjakan. Namun

²⁸ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2001), h. 85

²⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 41.

tentang hal ini upah sebaiknya dibayarkan setelah pekerjaan itu dikerjakan. Pasal 1602 ayat (a) KUHPerdara “upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya hubungan kerja”.

Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.

Selama ia mendapat upah secara penuh maka kewajiban juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad Saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh). Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

5. Berakhirnya Akad Upah (*Ijarah*)

Berakhirnya akad upah mengupah lembur (*ijarah*) dapat terjadi karena beberapa sebab yang sesuai dengan

prinsip syariah dan hukum perjanjian umum. Berikut ini adalah beberapa alasan yang menyebabkan akad *ijarah* (termasuk *ijarah* lembur) berakhir:

a. Berakhirnya Jangka Waktu Akad

Akad *ijarah* adalah akad sewa jasa yang dibatasi oleh waktu tertentu. Jika masa kerja lembur yang diperjanjikan telah selesai, maka akad otomatis berakhir.

Contoh: Seorang pekerja disewa untuk lembur selama 4 jam pada hari Sabtu. Setelah 4 jam selesai, maka akad upah mengupah juga berakhir.

b. Pekerjaan Telah Diselesaikan

Jika akad didasarkan pada penyelesaian suatu pekerjaan (bukan hanya waktu), maka *ijarah* berakhir setelah tugas tersebut selesai, meskipun waktunya belum habis.

Contoh: Seorang teknisi diminta memperbaiki mesin selama lembur. Setelah mesin selesai diperbaiki, maka akad selesai, walaupun baru berlangsung 2 jam dari 4 jam yang disepakati.

c. Salah Satu Pihak Meninggal Dunia atau Tidak Mampu Melanjutkan

Jika pekerja atau pemberi kerja tidak mampu lagi melaksanakan akad karena meninggal dunia atau sakit parah, maka akad dapat dibatalkan (*fasakh*).

d. Terjadi *Force Majeure* (Kejadian di Luar Kendali)

Misalnya terjadi bencana alam, kebakaran, atau gangguan lain yang membuat pekerjaan tidak bisa dilanjutkan. Dalam hal ini, akad dapat dihentikan.

e. Kesepakatan Bersama

Pekerja dan pemberi kerja sepakat untuk menghentikan akad sebelum waktunya berakhir. Ini sah selama dilakukan dengan ridha kedua belah pihak.

f. Pelanggaran Syarat Akad

Jika salah satu pihak melanggar ketentuan akad, seperti pekerja tidak hadir atau pemberi kerja tidak membayar upah, maka pihak lain berhak mengakhiri akad.

B. Hak Pekerja Di Luar Jam Kerja Berdasarkan Hukum Positif

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sejumlah pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, antara lain: Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengaturan Pemutusan hubungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta kerja.

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri,

pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan.

pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.³⁰ Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu

- a. Adanya peraturan,
- b. Bekerja pada orang lain, dan
- c. Upah.

Pengertian hukum perburuhan menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach, dan Iman Soepomo, kesemuanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sebelumnya telah disebutkan bahwa tenaga

³⁰ Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 1.

kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian, dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan bidang hukum Perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan).

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

Hak dasar pekerja merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja, maka menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Hak dasar pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diatur keberadaannya dalam UUD 1945 yaitu pada Pasal 27 yang mengatur tentang persamaan kedudukan warga negara, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta pembelaan negara.³¹

Maksud dari harkat dan martabat kemanusiaan dalam prinsip ini adalah tidak hanya menganggap pekerja/buruh sebagai faktor produksi belaka, namun juga sebagai manusia pribadi yang memiliki sikap mental yang diinginkan, yaitu sikap “memanusiakan manusia” melalui kesadaran bahwa pekerja/buruh adalah manusia yang mempunyai martabat, harkat dan harga diri. Karena kewajiban dan tugas kemanusiaan adalah meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan pekerja/buruh.

³¹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 16.

Hak-hak bagi karyawan lembur Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja memiliki hak :

- 1) Membayar upah kerja lembur
- 2) Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya
- 3) Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1,400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam. Dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan dan Kompensasi Lembur. Tujuannya adalah apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja.
- 4) Bagi pekerja buruh yang memiliki golongan atau jabatan tertentu (yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan) tidak berhak atas upah lembur dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
- 5) Istirahat secukupnya hak lainnya yang harus diberikan adalah adanya istirahat secukupnya, secara detail disebutkan ketika kerja lembur batasan istirahatnya. Dalam Pasal 77-85 UU No. 13 Tahun 2003 (yang sebagian diubah oleh UU 35/2021), disebutkan secara umum tentang waktu kerja dan waktu istirahat, seperti Pasal 79 ayat (2) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yang meliputi:
 - a) Istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus;

- b) Istirahat mingguan satu hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu.³²

Berdasarkan analisis terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dapat disimpulkan bahwa pekerja atau buruh yang melakukan kerja lembur memiliki sejumlah hak normatif yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Hak-hak tersebut meliputi pembayaran upah lembur sesuai ketentuan, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta pemenuhan kebutuhan makan dan minum. Apabila lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih. Semua ketentuan ini bertujuan untuk menjamin perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja selama menjalankan pekerjaan di luar waktu kerja normal.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Sebagaimana hak yang diterima, setiap tenaga kerja wajib memenuhi tanggung jawabnya. Hubungan Industrial memaparkan beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap pekerja antara lain sebagai berikut berdasarkan Pasal 102 ayat (2) Undang-Pemerintah mengubah aturan ketenagakerjaan lama yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perubahan ini dilakukan lewat Undang-Undang Cipta Kerja (UU Nomor 11 Tahun 2020), yang kemudian disempurnakan lagi menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah penyempurnaan dari UU Cipta Kerja yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan hak-hak

³² Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

pekerja. Undang-undang ini bersifat umum dan menjadi dasar hukum utama.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dibuat untuk menjabarkan secara lebih rinci isi dari undang-undang tersebut. Jadi, UU 6 Tahun 2023 memberikan arah kebijakan, sementara PP 35 Tahun 2021 menjelaskan cara menerapkannya secara teknis di lapangan. Keduanya saling melengkapi dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja buruh atau serikat pekerja mempunyai mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi menjalankan produksi, menyalurkan aspirasi seara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian dan ikut serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota besar keluarganya.

Apabila pengusaha akan melakukan kerja lembur maka harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan bentuknya adalah surat dalam daftar pekerja buruh yang selanjutnya yang ditandatangani oleh buruh dan pengusaha yang bersedia bekerja disana. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada waktu lembur juga harus memenuhi ketentuan yang sebelumnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 (Kepmenakertrans 102/2004), waktu kerja lembur dibatasi maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. Namun, berdasarkan Pasal 26 ayat (1)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, waktu kerja lembur kini dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- 1) membayar upah kerja lembur
- 2) memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- 3) memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Perusahaan yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004 tersebut wajib dipenuhi seluruhnya sehingga pekerja tidak hanya mendapatkan upah kerja lembur dalam bentuk uang saja, tetapi juga diberikan kesempatan untuk istirahat serta diberikan makanan dan minuman.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Ayat 1 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja berbunyi³³ :

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

- a) Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
- b) Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c) Pengusaha adalah :

³³ Peraturan Pemerintah Pasal 1 No. 35 Tahun 2021

- (1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - (2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - (3) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- d) Perusahaan adalah :
- (1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - (2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e) Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- f) 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.

- g) Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
- h) Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.
- i) Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, dapat disimpulkan bahwa pemerintah telah menetapkan ketentuan yang lebih jelas dan terperinci dalam mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengaturan ini meliputi definisi hubungan kerja, bentuk perjanjian kerja, pengakuan terhadap serikat

pekerja, serta hak pekerja atas upah dan upah kerja lembur.

Ketentuan mengenai waktu kerja lembur yang melebihi jam kerja normal dan pemberian upah lembur menegaskan kewajiban pengusaha dalam memberikan kompensasi kepada pekerja yang bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, diharapkan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha menjadi lebih tertib, transparan, dan adil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Ayat 2 tentang perjanjian kerja waktu tertentu berbunyi³⁴ :

- 1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- 2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang sah antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada adanya kesepakatan kerja. Hubungan kerja ini timbul karena adanya perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan, dengan tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³⁴ Peraturan Pemerintah Pasal 2 No. 35 Tahun 2021

Adanya pengaturan ini memberikan kejelasan bagi kedua belah pihak dalam menjalankan hak dan kewajibannya, sekaligus menjadi dasar hukum yang penting untuk menghindari perselisihan di kemudian hari.

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 21 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat berbunyi³⁵ :

- 1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) 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) 8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) Jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh diPerusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, setiap pengusaha memiliki kewajiban hukum untuk melaksanakan ketentuan mengenai waktu kerja bagi pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Waktu kerja normal diatur menjadi dua sistem, yaitu 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 6 hari kerja,

³⁵ Peraturan Pemerintah Pasal 21 No. 35 Tahun 2021

serta 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 5 hari kerja.

Ketentuan ini memberikan batasan yang jelas terhadap waktu kerja, sekaligus menjadi acuan dalam menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja termasuk dalam waktu kerja lembur atau tidak. Namun, dalam praktiknya, ketentuan waktu kerja ini tidak berlaku bagi sektor-sektor usaha tertentu.

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 22 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat berbunyi³⁶ :

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

- 1) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan ini menegaskan bahwa istirahat mingguan adalah hak normatif yang wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk pemenuhan standar kerja yang layak. Penerapan waktu istirahat ini juga menjadi dasar penting dalam pengaturan waktu kerja dan lembur, serta harus tercantum secara jelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 28 tentang Waktu Kerja Lembur berbunyi:

³⁷

³⁶ Peraturan Pemerintah Pasal 22 No. 35 Tahun 2021

³⁷ Peraturan Pemerintah Pasal 28 No. 35 Tahun 2021

- 1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.
- 2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.
- 3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, kerja lembur hanya dapat dilakukan jika ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja, baik secara tertulis maupun digital. Persetujuan ini bisa berupa daftar nama pekerja yang bersedia lembur dan ditandatangani kedua belah pihak. Setelah lembur dilaksanakan, pengusaha wajib mencatat siapa saja yang lembur dan berapa lama waktunya. Ketentuan ini penting untuk memastikan lembur dilakukan atas persetujuan bersama dan untuk melindungi hak pekerja secara administratif dan hukum.

3. Perhitungan Lembur

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja. Jika lembur dilakukan pada hari libur resmi atau hari istirahat mingguan, perhitungan upah lembur bisa lebih tinggi, mulai dari 2 kali hingga 4 kali upah sejam,

tergantung jumlah jam kerja lembur. Ketentuan ini bertujuan memberi keadilan dan perlindungan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal.

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 26 tentang Waktu Kerja Lembur berbunyi³⁸ :

- a. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat)jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- b. Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Dalam aturan tersebut disebutkan bahwa lembur hanya boleh dilakukan maksimal 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu. Ketentuan ini dibuat agar pekerja tidak bekerja secara berlebihan, karena bekerja terlalu lama bisa berdampak buruk bagi kesehatan dan kesejahteraan mereka. Dengan adanya batas waktu lembur ini, negara berusaha melindungi hak-hak pekerja dan memastikan mereka tetap punya waktu istirahat yang cukup.

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 29 tentang Waktu Kerja Lembur berbunyi³⁹:

- 1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:
 - a) membayar Upah Kerja Lembur;
 - b) memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
 - c) memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori,

³⁸ Peraturan Pemerintah Pasal 26 No. 35 Tahun 2021

³⁹ Peraturan Pemerintah Pasal 29 No. 35 Tahun 2021

apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

- 2) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu lembur memiliki kewajiban untuk membayar upah lembur, memberikan waktu istirahat yang cukup, dan menyediakan makanan dan minuman minimal 1.400 kilo kalori jika lembur berlangsung 4 jam atau lebih. Penting dicatat bahwa makanan dan minuman ini tidak boleh diganti dengan uang, karena bertujuan langsung menjaga stamina dan kesehatan pekerja selama lembur. Ketentuan ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja.

Terdapat pembaruan ketentuan mengenai pengupahan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*), yang kemudian diubah dan dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Meski PP 35/2021 bukan menggantikan UU No. 13 Tahun 2003, melainkan merupakan peraturan pelaksanaannya berdasarkan UU Cipta Kerja, tetap terjadi perubahan signifikan terhadap pengaturan ketenagakerjaan, termasuk pengupahan.

Namun, khusus ketentuan pengupahan tidak diatur dalam PP 35/2021, melainkan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagai turunan dari UU Cipta Kerja.

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 tentang mengatur tentang pengupahan, dengan fokus pada hak pekerja atas penghasilan yang layak berbunyi⁴⁰ :

- 1) Menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Mengatur komponen upah, upah minimum, struktur dan skala upah, serta pembayaran upah. PP No. 36 Tahun 2021 (turunan UU Cipta Kerja) :
 - a) Mengatur penetapan upah minimum (provinsi dan kabupaten/kota), dengan metode baru berdasarkan formula tertentu (inflasi dan pertumbuhan ekonomi).
 - b) Upah minimum tidak lagi berlaku bagi usaha mikro dan kecil dalam kondisi tertentu.
 - c) Menghapus kewajiban penetapan upah minimum sektoral. Mewajibkan struktur dan skala upah di perusahaan berdasarkan jabatan, masa kerja, dan kompetensi.

Berdasarkan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, pemerintah wajib menjamin pekerja mendapat penghasilan yang layak. Namun, setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021, kebijakan pengupahan mengalami perubahan dengan tujuan meningkatkan fleksibilitas bagi dunia usaha.

Meskipun aturan baru masih menjaga prinsip perlindungan, namun ada potensi penurunan jaminan upah bagi sebagian pekerja, terutama di sektor usaha mikro dan kecil. Artinya, kebijakan ini berusaha

⁴⁰ UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 tentang mengatur tentang pengupahan, dengan fokus pada hak pekerja atas penghasilan yang layak berbunyi

menyeimbangkan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, meski risiko ketimpangan tetap ada.

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 31 tentang Upah Kerja Lembur berbunyi⁴¹ :

- 1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:
 - a) untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
 - b) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
- 2) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:
 - a) perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 - (1) Jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - (2) Jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upahmsejam; dan
 - (3) Jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;
 - b) jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 - (1) Jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;

⁴¹ Peraturan Pemerintah Pasal 31 No. 35 Tahun 2021

- (2) Jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
- (3) Jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.
- 3) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
- a) jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - b) jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - c) jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja normal wajib membayar upah lembur. Jam pertama dibayar 1,5 kali upah sejam, dan jam berikutnya 2 kali. Jika lembur dilakukan pada hari libur atau istirahat mingguan, upahnya lebih tinggi, bisa mencapai 4 kali upah sejam tergantung jumlah jam kerja. Aturan ini bertujuan memberi kompensasi yang adil bagi

pekerja yang bekerja di luar jam kerja biasa dan sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja.

