

**IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP
PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI
YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

NADYA NUR SALSABILA

No. Mahasiswa: 18410643

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP
PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI
YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta**

Oleh :

NADYA NUR SALSABILA

No. Mahasiswa: 18410643

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN



**IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA
PEKERJA/BURUH PT EGI YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU
KERJA**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal 7 February 2023

Yogyakarta, 18 January 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



**IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA
PEKERJA/BURUH PT EGI YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU
KERJA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 7 February 2023 dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 7 February 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Nadya Nur Salsabila

Nomor Mahasiswa : 18410643

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul: **“IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA”**.

Karya Ilmiah ini saya ajukan di depan Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaedah, etika dan norma-norma penulisan sebuah karya ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Bahwa saya menjamin hasil karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan “penjiplakan karya ilmiah (plagiat)”.
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan saya bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan di Lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ini.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan butir nomor 1 dan nomor 2), saya siap bertanggung jawab penuh jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut.

Deminikan Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.

Yogyakarta, 17 Januari 2023

Yang membuat Pernyataan



Nadya Nur Salsabila

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Nadya Nur Salsabila
2. Tempat Lahir : Yogyakarta
3. Tanggal Lahir : 15 Oktober 2000
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : A
6. Alamat Terakhir : Jl. Jatisari Permai IX / L-7 RT.006/RW.008,
Kel. Pepelegi, Kec. Waru, Kab. Sidoarjo,
Provinsi Jawa Timur
7. E-mail : nadyasalsabila47@gmail.com
8. Identitas Orang Tua/Wali
 - a. Ayah
Nama Lengkap : Wahzani Syukri Setyawan, S.T
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
 - b. Ibu
Nama Lengkap : Nanik Yuliwati, S.Pd
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri Pepelegi II
 - b. SMP : SMP Negeri 1 Taman
 - c. SMA : SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo
10. Pengalaman Organisasi :
 1. Palang Merah Remaja SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo
 2. Magang Divisi Kompetisi KPS LEM FH UII Periode 2018-2019
 3. Anggota Divisi Kompetisi KPS LEM FH UII Periode 2019-2020 dan Periode 2020-2021
 4. *Staff* Divisi Konsumsi NMCC Piala Abdul Kahar Mudzakkir VIII 2019
 5. *Staff* Divisi Acara PESTA UII 2019
 6. *Staff* Divisi *Liaison Officer* UII Law Fair

- Piala Muhammad Natsir 2020
7. Kepala Komisi C Moot Court Class 2020
 8. Kepala Divisi Kesehatan NMCC Abdul Kahar Mudzakkir IX 2021
 9. *Staff* Putri HMI Periode 2020-2021
 10. Kepala Komisi C IMCC KPS LEM FH UII 2021
11. Hobi : Membaca, travelling, menonton film

Yogyakarta, 17 Januari 2023

Yang Bersangkutan

Nadya Nur Salsabila

HALAMAN MOTTO

“Allah will not change the condition of a people until they change themselves.”

Quran 13:11

“What is meant for you, will reach you even if it is beneath two mountains. And what is not meant for you will not reach you even if it's between your two lips.”

Imam A-Ghazali

“You don't have to be great to get started, but you have to get started to be great”

Les Brown

الجامعة الإسلامية
الاستدراكية

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini Penulis persembahkan untuk:

Ibu & Bapak Tercinta

Atas segala doa dan restu yang terus dipanjatkan untuk Penulis

Adikku Tercinta

Yang selalu memotivasi Penulis agar menjadi orang yang bermanfaat

Sahabat-sahabat dan Teman-temanku

Atas segala support

Guru-guruku

Atas segala ilmu yang telah disampaikan

Almamaterku

الجمعة الائمة الاندو

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkat, rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Shalawat serta salam juga tak lupa dipanjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari masa jahiliyah ke masa yang terang benderang seperti saat ini.

Tugas akhir yang berjudul **“IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA”** ini disusun oleh penulis untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Strata-1 (S1) Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Tak lupa atas bantuan serta dukungan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini, penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih dengan sangat tulus kepada:

1. Allah SWT karena atas nikmat, berkat dan rahmat-Nya penulis diberikan kemudahan serta pertolongan dalam penyusunan Skripsi ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

2. Kedua orang tua yang penulis sayangi, Ibu dan Bapak, karena atas dukungan moral serta doa yang telah dipanjatkan untuk keberhasilan penulis, dapat menghantarkan penulis pada titik ini. Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta. Semoga selalu diberikan kesehatan dan dilimpahkan kebahagiaan dunia akhirat.
3. Adikku tercinta Ais, yang telah memberikan semangat dan menghibur penulis, semoga selalu diberikan kebahagiaan dan kemudahan dalam menyelesaikan studinya.
4. Dosen pembimbing penulis, Ibu Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H.,M.H, atas ilmu dan arahan yang telah beliau berikan serta yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan dukungan dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Semoga segala ilmu yang telah diberikan menjadi amal jariyah dan segala kebaikan ibu dibalas oleh Allah SWT.
5. Bapak Moh. Hasyim, S.H.,M.H dan Ibu Ayunita,S.H.,M.H selaku dosen penguji yang turut memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Rektor Universitas Islam Indonesia, Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,M.Sc.,Ph.D., beserta jajarannya.
7. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H.,M.Hum beserta jajarannya.
8. Keluarga besar penulis yang turut mendoakan dan memberikan support setiap keputusan penulis.

9. Sahabat-sahabat yang sangat penulis sayangi Ayu Rahma Ariestya, S.Tr.T, Paula Eka Ramdhani, S.Pd, Ririn Novita Sari, S.Pd, dan Thasya Tamara Putri, S.Tr.T yang terus menemani dan menyemangati penulis sejak dulu hingga saat ini. Terima kasih telah ada hingga masa-masa terburuk penulis, terima kasih atas segala kenangan baik yang telah kita buat. Semoga pertemanan ini akan selalu terjagaa hingga nanti.
10. Sahabat penulis selama berada di FH UII, Aurellia Cindy dan Nirasnina Alya, yang telah menemani kehidupan perkuliahan penulis sejak awal menjadi mahasiswa hingga saat ini. Terima kasih telah mengerti, sabar dan memberi banyak pelajaran hidup juga kenangan baik. Semoga pertemanan ini akan terus terjaga dan kita semua selalu diberi kemudahan dalam setiap langkah.
11. Teman-teman seperjuangan yang turut menemani dalam dari awal penulisan skripsi ini, Nabila Husna, S.H, Khansa Surya, S.H, Sania Arifatul, S.H, Maulida Diah, S.H, serta teman-teman kelas H dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut berkontribusi dan mendukung dalam kehidupan perkuliahan penulis.
12. Teman-teman magang penulis selama di Bandung, Nurul Maulidina dan Rivaldi Arsyi, teman diskusi dan tempat bertukar cerita selama di Bandung, yang turut menemani dan membantu di masa akhir penulisan tugas akhir ini. Tidak lupa Kak Ira, Kak Safira, dan Elfira, terima kasih telah menjadi teman yang baik, senang dapat mengenal dan membuat kenangan baik dengan kalian. Kalian semua menjadikan akhir masa perkuliahan ini menjadi

menyenangkan dengan banyak hal baru. Semoga kita akan tetap berteman baik meski telah terpisah jarak.

13. Pak Faisal, Bu Bella, Bu Melinda, Pak Ari, Bu Ais, Mas Putro, Pak Satria, Mbak Dina, Mas Puji, Mas Hendra, Mbak Sela, dan seluruh orang-orang yang berada di Unit Legal Kantor Pusat PT KAI (Persero), yang telah memberikan kesempatan, agar penulis dapat belajar dan berkembang, serta mengizinkan penulis untuk bisa menyelesaikan tugas akhir ini sambil melaksanakan magang. Semoga segala kebaikan dan pelajaran hidup yang telah diberikan menjadi amal jariyah bagi semuanya.
14. Terima kasih banyak penulis ucapkan kepada Ibu Wiwik dan Bapak Wiwid atas kesediannya dalam membantu dalam memberikan banyak informasi yang mendukung awal mula penulisan tugas akhir ini. Semoga kebaikan bapak dan ibu dibalas oleh Allah SWT.
15. Ibu Nanny beserta pekerja-pekerja PT EGI yang telah bersedia memberikan izin dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.
16. Seluruh elemen Dosen dan karyawan FH UII yang turut mendukung proses perkuliahan penulis, yang telah sabar melayani dan memberikan kemudahan bagi para mahasiswa dalam mengurus segala hal.
17. Terakhir untuk diri saya sendiri, yang sudah mampu bertahan dan berusaha hingga akhir. Terima kasih telah membuktikan bahwa dirimu mampu menghadapi segala hal yang terlihat sukar dan tidak mungkin, semoga semangat dan percaya diri itu akan terus ada.

Terlepas dari itu semua, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dan masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan masukan, kritik serta saran yang membangun dari para pembaca agar dapat menambah pemahaman untuk penulis. Akhir kata penulis ucapkan permintaan maaf yang tulus serta terimakasih kepada para pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan tugas akhir ini. Semoga kebaikan-kebaikan tersebut diberikan balasan yang setimpal oleh Allah SWT.

Wassalamualaikum wr.wb

Yogyakarta, 17 Januari 2023

Nadya Nur Salsabila

DAFTAR ISI

IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.....	ii
CURRICULUM VITAE.....	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Orisinalitas Penelitian	8
F. Tinjauan Pustaka	9
1. Tinjauan tentang Waktu Kerja	9
2. Tinjauan tentang Perlindungan Upah.....	12
G. Metode Penelitian.....	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Objek Penelitian	17
3. Subjek Penelitian.....	17

4. Sumber Data Penelitian.....	17
5. Teknik Pengumpulan Data.....	19
6. Pendekatan Penelitian	19
7. Metode Analisis Data.....	19
H. Sistematika Penulisan.....	20
BAB II TINJAUAN TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN UPAH	21
A. Hukum Ketenagakerjaan.....	21
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	21
2. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	24
3. Hubungan Kerja	37
4. Perjanjian Kerja.....	38
5. Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	48
B. Upah	52
1. Pengertian Upah	52
2. Penggolongan Upah	54
3. Faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah.....	56
4. Konsep Upah dalam Pandangan Islam.....	57
BAB III PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA BERDASARKAN PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA	65
A. Pemenuhan Hak Kerja Lembur pada Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja berdasarkan Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	65
1. Deskripsi singkat PT EGI.....	65
2. Analisis Implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pemenuhan Hak Kerja Lembur pada Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja	69

B. Faktor-faktor yang Menghambat Pemenuhan terhadap Hak Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja.....	75
1. Analisis Faktor-faktor yang Menghambat Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja	75
BAB IV PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Gambaran Perbaikan Sistem Manajemen Mutu PT EGI	66
Gambar 3. 2 Alur Proses Produksi PT EGI	67
Gambar 3. 3 Gambaran Bagian Kerja pada PT EGI	68
Gambar 3. 4 Salinan Surat Perintah Lembur (SPL) PT EGI	71
Gambar 3. 5 Salinan Slip Gaji PT EGI	74



ABSTRAK

Peningkatan perdagangan internasional akibat adanya globalisasi turut berdampak pada bidang ketenagakerjaan. Usaha yang dilakukan pengusaha untuk dapat menguasai pasar internasional lantas mengabaikan kesejahteraan pekerja/buruh, karena pengusaha menjadi lebih sering mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja. Pekerja/buruh yang bekerja melebihi waktu kerja kemudian wajib mendapatkan pemenuhan hak kerja lembur sebagaimana yang telah terakomodir dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pada kenyataannya tidak semua perusahaan lantas mematuhi ketentuan terkait waktu kerja lembur, termasuk yang terjadi pada PT EGI. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai dasar dalam pemenuhan hak kerja lembur pekerja/buruh PT EGI serta hambatan yang terjadi dalam upaya pemenuhan hak kerja lembur pada pekerja/buruh PT EGI. Rumusan yang didapatkan penulis adalah bagaimana implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap pemenuhan hak kerja lembur pada pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja dan apa saja faktor-faktor yang menghambat pemenuhan terhadap hak pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja. Metode penelitian dalam penulisan ini adalah yuridis-empiris dengan teknik pendekatan perundang-undangan. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, penyebaran angket serta studi kepustakaan. Analisis data dengan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak kerja lembur pada PT EGI telah diimplementasikan sesuai Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta terdapat beberapa faktor penghambat dalam pemenuhan hak kerja lembur pada PT EGI yaitu karena pekerja/buruh tidak membaca dengan teliti mengenai ketentuan upah yang diterima dalam perjanjian kerja serta ketidaktahuan pekerja/buruh terhadap hak-haknya. Saran penulis adalah agar pengusaha serta pekerja/buruh PT EGI dapat terus mengoptimalkan pelaksanaan pemenuhan hak pekerja/buruhnya yang bekerja lembur serta mematuhi segala ketentuan yang berlaku.

Kata kunci: Kerja Lembur, Pekerja/Buruh, Undang-Undang Cipta Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang berlangsung sejak beberapa tahun terakhir telah memberikan dampak yang signifikan di berbagai sektor kehidupan, termasuk terhadap peningkatan perdagangan internasional. Aktivitas antar negara yang kian mudah dan meluas, mengakibatkan setiap negara saling bergantung dan berkompetisi untuk memasarkan produknya. Berbagai upaya pun dilakukan oleh perusahaan agar bisa mengeluarkan biaya produksi yang sedikit tetapi tetap dapat memberikan hasil yang maksimal agar dapat menguasai pasar internasional. Kecenderungan pengusaha dalam menerapkan prinsip ekonomi tersebut kemudian berdampak pada kesejahteraan pekerja/buruh, karena hal tersebut justru akan memicu sikap sewenang-wenang pengusaha kepada pekerjanya.

Persaingan global yang tidak kenal waktu secara tidak langsung memberikan tekanan pada kondisi kerja dan pekerja/buruh.¹ Kondisi kerja yang penuh tekanan tersebut kemudian berperan menjadi salah satu pemicu utama *stress* kerja.² Menurut hasil laporan yang dilakukan oleh *World Health Organization* (WHO) bersama dengan *International Labour Organization* (ILO) di tahun 2021 menyebutkan bahwa 81% (delapan puluh satu persen) kematian pekerja/buruh disebabkan oleh penyakit tidak menular. Faktor utama

¹ Valentina Forastieri, "Prevention of Psychosocial Risk and Work-Related Stress", *International Journal of Labour Research*, Edisi No.1-2 Vol.8, 2016, hlm. 12.

² NIOSH Issued Publication, *Stress at Work*, terdapat dalam <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html> diakses tanggal 14 Mei 2022 pukul 17.39 WIB.

penyebab kematian yaitu karena panjangnya jam kerja yang melebihi waktu kerja normal, dan mengakibatkan sekitar 750.000 (tujuh ratus lima puluh ribu) kematian.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa pembatasan waktu kerja diperlukan dengan tujuan agar para pekerja/buruh bisa mendapatkan waktu yang cukup untuk mengistirahatkan tubuh dan pikirannya.⁴ Sebagaimana hasil studi yang telah dilakukan oleh *World Health Organization* dengan *International Labour Organization* serta penelitian yang dilakukan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), maka waktu kerja menjadi salah satu unsur penting yang wajib diperhatikan pada perjanjian kerja.

Bahkan dalam Deklarasi Universal HAM PBB Pasal 24 telah disebutkan jika setiap individu yang bekerja berhak untuk mendapatkan waktu istirahat serta pembatasan waktu kerja yang layak, termasuk waktu liburan berkala dengan tetap mendapatkan upah yang bisa menjamin kehidupan dengan keluarganya dan sesuai dengan martabat manusia. Ketentuan dalam Pasal 4 huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun menegaskan jika setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan untuk menjamin kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk mengenai perlindungan waktu kerja.

³ WHO/ILO: *Almost 2 Million People Die From Work-Related Causes Each Year*, terdapat dalam https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819705/lang--en/index.htm, diakses tanggal 20 Mei 2022 pukul 22.03 WIB.

⁴ Penjelasan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemerintah telah memberikan batasan waktu kerja yang normal adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁵ Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh di luar waktu kerja normal tersebut maka akan dihitung sebagai kerja lembur.

Salah satu permasalahan terkait perlindungan pekerja/buruh yang sering terjadi di lapangan adalah berkaitan dengan waktu kerja. Alasan tingginya target produksi menjadikan pengusaha kemudian memutuskan untuk mempekerjakan pekerja/buruhnya melebihi waktu kerja normal serta turut memicu pengusaha untuk melakukan pelanggaran terhadap ketentuan waktu kerja. Kondisi tersebut turut terjadi pada PT EGI yang berlokasi di Jalan Cangkringan, Desa Bayen, Kelurahan Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan sarung tangan *sport* ini setiap harinya memproduksi sarung tangan dengan jangkauan pemasarannya adalah negara-negara tetangga seperti Korea, Jepang, Amerika dan lain sebagainya.

Meskipun telah menerapkan ketentuan waktu kerja 7 (tujuh) jam dalam satu hari dengan waktu 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu, tetapi dengan kondisi banyaknya kebutuhan *customer* mengakibatkan tidak tercapainya

⁵ Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

target produksi pada hari tersebut. Kondisi tersebut kemudian memicu pengusaha untuk melakukan pelanggaran terhadap ketentuan waktu kerja, khususnya terhadap pemenuhan hak kerja lembur. Menurut Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Cipta Kerja) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruhnya melebihi waktu kerja wajib memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Sementara dalam ayat (2) disebutkan bahwa pengusaha yang yang mempekerjakan pekerja/buruhnya di luar waktu kerja normal wajib memberikan upah kerja lembur. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan bahwa waktu kerja lembur yang dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja adalah diluar waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Dengan kata lain, pengusaha tidak dapat berlaku sewenang-wenang dalam memerintahkan pekerja/buruhnya untuk bekerja di luar waktu kerja normal.

Pada prinsipnya pemenuhan hak pekerja merupakan bagian dari perlindungan hak pekerja/buruh yang dapat dilakukan dengan mengakui kedudukan hak asasi manusia yang dimiliki oleh pekerja/buruh dengan melakukan perlindungan fisik hingga masalah sosial ekonomi yang diterapkan melalui norma yang berlaku dalam internal perusahaan tersebut.⁶ Oleh karena

⁶ Zainal Asikin. Et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. Kesepuluh, Rajawali Press, Jakarta, 2014, hlm.96.

itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempertegasnya dengan mengaturnya dalam Bab X Pasal 67 sampai Pasal 101 yang salah satunya mengatur mengenai perlindungan terhadap waktu kerja. G. Kartasapoetra berpandangan bentuk-bentuk perlindungan pekerja/buruh mencakup:⁷

a. Norma keselamatan kerja

Meliputi keselamatan kerja yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara melakukan pekerjaan

b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan

Meliputi pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan pekerja/buruh yang dilakukan dengan pemberian obat-obatan secara teratur dan perawatan terhadap pekerja/buruh yang sakit;

c. Norma kerja

Meliputi perlindungan pekerja/buruh yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, cuti, istirahat, perlindungan pekerja/buruh wanita, anak, urusan keagamaan pekerja/buruh yang diyakini oleh pemerintah, hingga kewajiban sosial kemasyarakatan;

d. Terhadap pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan dan/atau menderita penyakit karena pekerjaan, maka mereka berhak atas ganti rugi perawatan akibat kecelakaan dan/atau penyakit karena pekerjaan tersebut, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

⁷ G. Kartasapoetra *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, dikutip dari Zainal Asikin, Et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. Kesepuluh, Rajawali Press, Jakarta, 2014, hlm.96.

Secara teknis pelaksanaan pemenuhan dan perlindungan hak pekerja/buruh selama ini juga tak bisa lepas dari campur tangan pemerintah. Kedudukan pengusaha dengan pekerja/buruh yang tidak sejajar secara sosial-ekonomi mengakibatkan sulit terwujudnya hubungan ketenagakerjaan yang adil.⁸ Oleh karena itu dibutuhkanlah intervensi dari pemerintah selaku pihak ketiga melalui peraturan perundang-undangan agar hak-hak yang dimiliki pekerja/buruh dapat terpenuhi serta kepentingan pengusaha pun tetap dapat terjamin.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, menarik untuk dilakukan pengkajian lebih dalam yang dituangkan dalam sebuah penulisan yang berjudul: **“IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap pemenuhan hak kerja lembur pada pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja?
2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat pemenuhan terhadap hak pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja?

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2020, hlm.57.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap pemenuhan hak kerja lembur pada pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pemenuhan terhadap hak pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini penulis berharap beberapa manfaat yang dapat diambil oleh pembaca, di antaranya :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan, serta dapat menjadi referensi dalam penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang hukum terkhusus hukum ketenagakerjaan.
- b) Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya bagi para pekerja/buruh PT EGI maupun pekerja/buruh lainnya.
- c) Bagi instansi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan serta acuan bagi segenap pengurus PT EGI.

E. Orisinalitas Penelitian

Adapun dalam melakukan penulisan ini penulis telah melakukan beberapa pengamatan serta mengambil beberapa referensi yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian dalam bentuk skripsi sebelumnya dilakukan oleh Nurudin Yunus di tahun 2017 yang merupakan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dengan judul “Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)”, penulisan tersebut berfokus pada implementasi dari pemberian upah lembur yang terjadi di Kabupaten Klaten dengan dasar hukum yang dipakai berasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Selain itu penelitian serupa dalam bentuk jurnal juga pernah dilakukan oleh Ngurah Aldi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gd Seputra di tahun 2020 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar” dalam Jurnal Analogi Hukum Edisi No.2 Vol.2 Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, serta penelitian yang dilakukan oleh Ayu Adi Ulansari di tahun 2020 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja (Studi Pada Perusahaan UD.Indra Jaya Seafood Supplier)” dalam Jurnal Preferensi Hukum Edisi No.2 Vol.1 Fakultas Hukum Universitas Warmadewa.

Meski dari ketiga penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis mengangkat permasalahan yang sama, tetapi hal yang menjadi faktor pembeda dari kesemua penelitian tersebut adalah penelitian yang hendak dilakukan penulis akan berfokus pada implementasi pemenuhan hak kerja lembur yang terjadi pada pekerja/buruh PT EGI berdasarkan pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

F. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan tentang Waktu Kerja

Waktu merupakan pengingat yang digunakan oleh manusia dalam melakukan sesuatu. Seorang individu yang bekerja menggunakan waktu untuk menentukan kapanakah dirinya harus mulai bekerja dan kapan harus berhenti. Bagi sebuah perusahaan, waktu kerja diperlukan untuk memantau pekerja/buruh agar melakukan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sementara bagi seorang pekerja/buruh, pengaturan waktu kerja diperlukan untuk melindungi keselamatan dan kesehatannya selama di tempat kerja.

Keberadaan waktu kerja dalam bidang ketenagakerjaan dilatarbelakangi karena adanya gerakan perlindungan pekerja/buruh akibat praktik eksploitasi yang terjadi di masa Revolusi Industri.⁹ Menyadari keterbatasan fisik serta psikologis yang dimiliki oleh pekerja/buruh sebagai kodrat seorang manusia, maka dari itu dipandang perlu mengatur

⁹ Aloysius Uwiyono, Et.al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Ctk Kesatu, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.89.

lebih lanjut mengenai waktu kerja. Melalui ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemerintah memberikan batasan waktu kerja yang wajib di patuhi oleh setiap pengusaha adalah:

- 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.

Namun ketentuan waktu kerja di atas tidak akan berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, yang memiliki karakteristik:¹⁰

- a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. waktu kerja fleksibel; atau
- c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

Pada sisi lain, menurut Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja, apabila terdapat keadaan mendesak dalam kepentingan perusahaan yang mengharuskan menyelesaikan pekerjaan saat itu juga, maka penyimpangan terhadap waktu kerja normal mungkin dilakukan dengan syarat:

- a. Harus ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Dilakukan dengan waktu paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

¹⁰ Pasal 23 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selain waktu kerja, hak dasar yang dimiliki setiap manusia dan perlu diperhatikan oleh seorang pekerja/buruh adalah waktu untuk beristirahat. Waktu istirahat diperlukan untuk memulihkan kondisi fisik maupun mental seorang pekerja/buruh setelah menghadapi permasalahan di tempat kerja. Melalui Pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah mewajibkan pengusaha agar memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, diluar jam kerja
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pemerintah juga mewajibkan pengusaha untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja/buruh paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja bagi yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.¹¹

Terhadap hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan, pemerintah juga telah mengakomodir pemenuhan hak dasar tersebut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dengan memberikan waktu istirahat khusus yang wajib dipenuhi pengusaha, di antaranya ketika:

- a. Pekerja/buruh perempuan merasakan sakit saat masa haid dan telah memberitahukannya kepada pengusaha, maka pekerja/buruh tersebut

¹¹ Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

tidak wajib bekerja saat hari pertama dan kedua di masa haid (Pasal 81 ayat 1);

- b. Sebelum dan sesaat melahirkan, maka pekerja/buruh perempuan berhak mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan (Pasal 82 ayat 1);
- c. Mengalami keguguran kandungan, maka pekerja/buruh perempuan berhak mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat 2); dan
- d. Memiliki anak yang masih dalam masa asi eksklusif, maka pekerja/buruh perempuan tersebut berhak diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).

2. Tinjauan tentang Perlindungan Upah

Salah satu alasan terbesar seorang individu bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan berupa upah, karena dengan upah mereka bisa menghidupi dirinya juga keluarganya. Seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, maka sudah jelas bahwa seseorang yang bekerja untuk orang lain maupun bekerja secara mandiri berhak menerima imbalan.

Ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan 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.” Definisi upah tersebut kemudian dapat disimpulkan bahwa:¹²

- a. Upah merupakan hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan;
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang;
- c. Jumlah upah yang dibayarkan harus sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan;
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan bagian dari upah.

Dengan demikian pihak pengusaha sebagai pihak yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja/buruh, memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh, salah satunya adalah upah. Tidak jarang pula upah menjadi salah satu faktor penyebab adanya perselisihan antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh bahkan dengan pemerintah, maka sudah menjadi sebuah keharusan apabila pemerintah memberikan perlindungan terhadap upah. Tidak hanya mengenai pengaturan teknis

¹² Purbadi Hardjoprajitno, Et.al, *Hukum Ketenagakerjaan*, ctk. Ketiga, Universitas Terbuka, Banten, 2014, hlm. 31.

penghitungan, tetapi juga mengenai proses dan mekanisme mendapatkan upah dalam suatu hubungan kerja.¹³

Prinsip dasar dari hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan tujuan akhir menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁴ Namun apabila melihat kedudukan pekerja/buruh, pada dasarnya dapat dilihat dari dua sisi, yaitu yuridis dan sosial ekonomis. Apabila dari sisi yuridis, sudah jelas pekerja/buruh memerlukan perlindungan hukum dari negara terhadap kemungkinan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha. Sementara itu apabila melihat dari sisi sosial ekonomis, pekerja/buruh memerlukan perlindungan dari pengusaha dalam hal meningkatkan kesejahteraan dirinya.¹⁵

Munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tidak langsung merupakan bentuk konsekuensi dari Pasal 23 Deklarasi Universal HAM PBB yang menyebutkan “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.” Dimana hal

¹³ Dadan Herdiana dan Abdul Hadi, “Tinjauan Yuridis Normatif tentang Penetapan Upah Minimum”, *Prosiding Senantias*, Edisi No.1 Vol.1, Fakultas Teknik Universitas Pamulang Tangerang Selatan, 2020, hlm. 318.

¹⁴ Deasy Soewikromo dan Revy S.M. Korah, “Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, *Lex Et Societatis*, Edisi No.1 Vol. IX, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2021, hlm. 79.

¹⁵ Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan A.A Gede Agung Dharmakusuma, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar”, *Kertha Semaya*, Edisi No.5 Vol.5, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2018, hlm 5.

tersebut kemudian membuat negara harus mengakui hak atas pekerjaan dan wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

Terhadap hal-hal tersebut Iman Soepomo kemudian mengelompokkan perlindungan pekerja/buruh ke dalam tiga macam, yaitu:¹⁶

- a. Perlindungan ekonomis atau biasa disebut dengan jaminan sosial, yaitu perlindungan yang berhubungan dengan usaha untuk memberikan pekerja/buruh penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk apabila pekerja/buruh tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial atau biasa disebut dengan kesehatan kerja, yaitu perlindungan yang berhubungan dengan usaha kemasyarakatan, dengan tujuan supaya pekerja/buruh dapat berkembang dalam kehidupannya sebagai manusia, dan sebagai anggota keluarga hingga masyarakat;
- c. Perlindungan teknis atau biasa disebut dengan keselamatan kerja, yaitu perlindungan yang berhubungan dengan usaha untuk melindungi pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang disebabkan alat-alat kerja yang ada di lingkungan kerja.

Sebagaimana pendapat yang telah dikemukakan Iman Soepomo di atas, maka pelaksanaan perlindungan upah sebagai bagian dari perlindungan ekonomis dirasa perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Seperti yang telah diamanatkan dalam konstitusi, maka pemerintah

¹⁶ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm.97.

mengeluarkan berbagai kebijakan sebagai bentuk perlindungan terhadap upah. Ketentuan Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa kebijakan pemerintah dalam hal pengupahan dilakukan untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang meliputi:¹⁷

- 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.

Selain yang telah disebutkan dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, upaya pemerintah dalam melakukan perlindungan upah sebagai bagian dari perlindungan hak dasar pekerja/buruh adalah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Melalui regulasi yang dikeluarkan pemerintah tersebut, maka setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam hal penerapan sistem pengupahan.¹⁸

¹⁷ Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

¹⁸ Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian yuridis-empiris, yaitu penelitian yang memiliki fungsi untuk melihat hukum secara nyata.¹⁹ Dilakukan dengan mengkaji dan menganalisa bagaimana hukum diterapkan di masyarakat dengan menggunakan data lapangan sebagai sumber data primer.

2. Objek Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah bentuk implementasi pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap pelaksanaan pemenuhan hak kerja lembur bagi pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja.

3. Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Direktur PT EGI; dan
- b. 30 (tiga puluh) orang pekerja/buruh PT EGI yang pernah melaksanakan kerja lembur.

4. Sumber Data Penelitian

- a. Data primer, yaitu data yang berasal dari data lapangan yang diperoleh melalui metode wawancara secara langsung dengan subjek penelitian serta penyebaran angket kepada subjek penelitian.

¹⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, cetakan pertama, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 83.

b. Data sekunder, yaitu data yang didapatkan secara tidak langsung yang terdiri atas:

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang berupa aturan tertulis yang ditegakkan oleh negara²⁰ seperti peraturan perundang-undangan maupun putusan pengadilan, dimana dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan berupa:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; dan

d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang digunakan untuk memperluas dan memperkaya bahan hukum primer yang berupa literatur seperti buku, jurnal hukum, majalah, surat kabar maupun bahan-bahan yang berasal dari media elektronik.

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang digunakan untuk mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus.

²⁰ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hlm.142.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah melalui wawancara langsung dan penyebaran angket kepada subjek penelitian untuk pengambilan data primer. Sedangkan terhadap data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara menelaah, mengkaji, dan menganalisis berbagai literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, melalui membaca peraturan perundang-undangan serta berbagai literatur.

6. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Metode ini dilakukan dengan menelaah dan mengkaji keterkaitan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan realita di lapangan.

7. Metode Analisis Data

Penulis dalam menyusun dan menganalisa bahan hukum menggunakan metode deskriptif-kuantitatif, yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang sedang diteliti dengan mengolah data yang didapat dari permasalahan yang sedang diteliti kemudian mengkajinya dengan bahan hukum yang diperoleh, melalui studi kepustakaan dari peraturan perundang-undangan serta berbagai literatur untuk kemudian dianalisis dan dituangkan dalam uraian yang logis.

H. Sistematika Penulisan

Guna memudahkan dalam penulisan tugas akhir, maka penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir yang akan dikaji sebagai berikut:

Bab I yaitu pendahuluan, merupakan bab yang berisi gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II yaitu tinjauan umum, merupakan bab yang berisi mengenai kajian teoritis yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu mengenai hukum ketenagakerjaan dan upah.

Bab III yaitu hasil penelitian dan pembahasan, merupakan bab yang berisikan analisis data yang telah diperoleh di lapangan, yakni terkait pemenuhan hak pekerja/buruh yang bekerja melebihi waktu kerja pada PT EGI serta hambatan yang dihadapi dalam pemenuhan hak pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja.

Bab IV yaitu penutup, merupakan bab yang berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian yang telah dilakukan, serta saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN UPAH

A. Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum mengulas lebih jauh mengenai hukum ketenagakerjaan, ada baiknya jika mengetahui makna ketenagakerjaan terlebih dahulu. Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaknai sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja saat sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.²¹ Sehingga dari pengertian tersebut didapati bahwa ketenagakerjaan adalah perihal tenaga kerja. Tenaga kerja dalam KBBI di definisikan sebagai orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu²², sementara definisi tenaga kerja dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²³

Munculnya istilah ketenagakerjaan di Indonesia tidak dapat terlepas dari adanya praktek perbudakan, kerja rodi maupun *poenale sanctie* di masa penjajahan.²⁴ Namun saat itu memang lebih dikenal istilah perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrecht*.²⁵ Sementara

²¹ Pasal 1 angka 1.

²² <https://kbbi.web.id/tenagakerja> diakses tanggal 12 Juni 2022 pukul 15.28 WIB.

²³ Pasal 1 angka 2.

²⁴ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm.10.

²⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cetakan ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 3.

seseorang yang bekerja pada orang lain (biasa disebut majikan) untuk mendapatkan upah tanpa mempersoalkan jenis pekerjaan yang dilakukan dan hubungan kerjanya disebut dengan buruh.²⁶

Para ahli kemudian memberikan definisi yang berbeda mengenai hukum ketenagakerjaan, di antaranya:

1. Iman Soepomo memaknai hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan tertulis ataupun tidak tertulis mengenai kejadian dimana seseorang bekerja dengan orang lain dan menerima upah.²⁷
2. Moleenar merumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa.²⁸
3. Mr. S.Mok berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan adalah aturan tentang pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu.²⁹
4. Soetikno memandang hukum ketenagakerjaan sebagai keseluruhan aturan hukum mengenai hubungan kerja yang menyebabkan seseorang secara pribadi berada di bawah perintah atau pimpinan orang lain serta mengenai kondisi-kondisi penghidupan yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja tersebut.³⁰

²⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan kedelapan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987, hlm.3.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid*, hlm.1.

²⁹ *Ibid*, hlm.2.

³⁰ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm. 2.

Berbagai pemaknaan mengenai hukum ketenagakerjaan yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas selanjutnya dapat dirumuskan bahwa unsur hukum ketenagakerjaan terdiri atas:³¹

- a. adanya aturan tertulis maupun tidak tertulis;
- b. peraturan tersebut mengatur mengenai suatu kejadian (hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha);
- c. adanya seseorang yang bekerja pada orang lain; dan
- d. adanya upah.

Keseluruhan unsur yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan di atas dapat menggambarkan bahwa kehadiran hukum ketenagakerjaan adalah supaya hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh dapat terpenuhi serta terlindungi, dan secara bersamaan dapat tercipta lingkungan yang kondusif dalam perkembangan dunia usaha.³² Pada sisi lain, tenaga kerja turut berperan dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, karena tingkat keberhasilan tersebut terlihat apabila tenaga kerja dapat hidup sejahtera, adil, makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945). Dengan demikian pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari pembangunan nasional, dilakukan dengan tujuan:³³

³¹ *Ibid*, hlm. 3.

³² Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016, hlm.2.

³³ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Pekerja atau Buruh

Penggunaan istilah buruh pada mulanya telah dilakukan sejak masa penjajahan Belanda. Saat itu yang disebut dengan buruh adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, ataupun tukang. Sementara orang-orang yang mengabdikan dirinya pada kantor pemerintah maupun swasta disebut dengan karyawan/pegawai. Perbedaan penyebutan untuk orang-orang yang bekerja tersebut tidak lain adalah salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah Belanda untuk memecah belah bangsa Indonesia.

Setelah Indonesia merdeka, pemerintah kemudian menyamakan istilah untuk orang-orang yang bekerja di sektor swasta baik perorangan maupun badan hukum menjadi buruh. Hingga tahun-tahun pertama setelah Indonesia merdeka, penggunaan istilah buruh pun masih dianggap memiliki kedudukan tinggi, sebab masih dibubuhkan dalam titel jabatan. Barulah setelah adanya pergantian istilah menjadi

tenaga kerja di masa Orde Baru, istilah buruh mengalami pergeseran makna.³⁴

Sama seperti masa pendudukan Belanda, istilah buruh saat ini kembali dipandang rendah, dan tidak jarang pula buruh selalu dikaitkan dengan pekerja kasar yang lebih mengutamakan kekuatan fisik ketimbang kemampuan intelektualnya,³⁵ Oleh karena itu di tahun 1985, pemerintah sempat mengusulkan penggantian istilah buruh menjadi pekerja. Hal tersebut dilakukan karena pemerintah menganggap istilah buruh tidak sesuai dengan kepribadian bangsa.

Istilah pekerja/buruh kemudian muncul setelah hadirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja. Sebelumnya, setelah istilah buruh digantikan dengan pekerja, dan nama Serikat Buruh pun diubah menjadi Serikat Pekerja. Selama menggunakan istilah Serikat Pekerja di masa Orde Baru, ternyata kebebasan buruh untuk mendirikan organisasi/serikat dikekang oleh pemerintah.

Ketika terjadi pembahasan RUU Serikat Buruh/Pekerja, terjadilah perdebatan antara pemerintah dengan para buruh disebabkan adanya perbedaan pendapat diantara keduanya, dimana pihak pemerintah menginginkan tetap menggunakan istilah pekerja, sementara dari pihak

³⁴ Shidarta, *Semiotika Terminologi Tenaga Kerja, Buruh, Pekerja, Pegawai, dan Karyawan*, <https://business-law.binus.ac.id/2015/05/01/semiotika-terminologi-tenaga-kerja-buruh-pekerja-pegawai-dan-karyawan/> diakses tanggal 15 Juli 2022 pukul 17.31 WIB.

³⁵ Shidarta, *Semiotika Terminologi Tenaga Kerja, Buruh, Pekerja, Pegawai, dan Karyawan*, <https://business-law.binus.ac.id/2015/05/01/semiotika-terminologi-tenaga-kerja-buruh-pekerja-pegawai-dan-karyawan/> diakses tanggal 15 Juli 2022 pukul 17.31 WIB.

buruh tidak menginginkan istilah pekerja karena khawatir apabila pemerintah akan kembali mengendalikan serikat pekerja. Hingga pada akhirnya digunakanlah kedua istilah tersebut sebagai jalan tengah.

Pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian di definisikan sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.³⁶ Meski dalam rumusan pengertian tersebut terkesan lebih luas, namun dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapapun termasuk persekutuan maupun badan hukum. Sementara itu dalam hal kepentingan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang dimaksud dengan pekerja mengalami perluasan, yakni mencakup:

- 1) magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika perusahaan yang memborong;
- 3) narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

b. Pengusaha atau Majikan

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga telah dikenal sejak jaman pendudukan Belanda. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, majikan diartikan sebagai “orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh.” Selain itu dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 disebutkan bahwa majikan yaitu “orang atau badan hukum

³⁶ Pasal 1 angka 3.

yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.”

Namun sama seperti istilah buruh, pemerintah menganggap bahwa istilah majikan juga tidak sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila.³⁷ Istilah majikan dirasa tidak tepat karena dianggap memiliki konotasi sebagai pihak yang memiliki kedudukan lebih tinggi dari buruh dan selalu menekan pihak di bawahnya. Oleh sebab itu penggunaan istilah majikan kemudian digantikan dengan istilah Pengusaha.

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian menyebutkan bahwa yang disebut dengan pengusaha yaitu:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. 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.

Dalam kaitannya dengan pengusaha, kemudian terdapat istilah pemberi kerja. Yang dimaksud dengan pemberi kerja dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni “orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dari

³⁷ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.47.

pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian pemberi kerja memiliki cakupan yang lebih luas, dimana tidak semua pemberi kerja termasuk pengusaha, namun tiap pengusaha sudah tentu pemberi kerja.

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Hadirnya organisasi pekerja/buruh di Indonesia dimulai sejak lahirnya Serikat Pekerja Guru Belanda di tahun 1876. Sejak saat itu para pekerja/buruh pribumi menyadari akan pentingnya perjuangan untuk memperbaiki nasib mereka, seperti kesehatan dan keselamatan kerja, upah, hingga jaminan sosial. Kesadaran membentuk serikat pekerja/buruh tanpa warga asing tersebut juga disebabkan semakin berkembangnya industri barang dan jasa. Dengan munculnya Boedi Oetomo di tahun 1908, keberadaan organisasi pekerja/buruh kemudian semakin berkembang pesat, salah satunya dengan munculnya Serikat Pekerja Perusahaan Swasta pada 1915, dan lain-lain.

Sejak didirikan pada 19 September 1945, organisasi pekerja/buruh tidak dapat terlepas dari pengaruh kegiatan politik tanah air. Berbagai macam nama dan bentuk organisasi pekerja/buruh saat itu muncul sebagai bagian dari partai politik, dan karena itulah antar organisasi kemudian terjadi perpecahan. Hingga pada 1 November 1969 dibentuklah Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) sebagai upaya penyatuan dan penyederhanaan organisasi pekerja/buruh dari kondisi yang tidak menguntungkan sebelumnya.

Bermula dari Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI), kemudian pada tanggal 20 Februari 1973 dicetuskanlah suatu deklarasi yang disebut Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia. Dengan tekad yang dimiliki para buruh untuk menyatukan diri dalam satu wadah yang sama, maka melalui deklarasi tersebut lahirlah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang menjunjung tinggi asas demokrasi, bebas, serta tanggung jawab.

Selama memperjuangkan kepentingan buruh, jenis federasi ini memang lebih aspiratif, namun secara politis federasi tersebut sulit dikendalikan karena para buruhnya sering melakukan aksi jika terdapat hak-hak yang tidak terpenuhi. Menteri Tenaga Kerja melalui Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) pada tanggal 30 November 1985 mengkritisi sifat federasi buruh tersebut, karena menganggap sifat organisasi yang meniru model liberal, hingga kemudian diubah menjadi unitaris. Istilah buruh yang terdapat pada nama federasi juga turut mengalami perubahan, sehingga berubah menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

Setelah mengalami perubahan nama dan sifat organisasi, kemudian timbul masalah baru. Sifat organisasi yang berubah menjadi unitaris rupanya ditentang oleh para buruh, khususnya yang tidak hadir dalam kongres. Sebagai bentuk protes mereka kemudian mendirikan Sekretariat Bersama Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SEKBER SBLP), yang tidak diakui oleh pemerintah. Pemerintah lantas

mengeluarkan Permenaker 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja sebagai reaksi atas pendirian SEKBER SBLP. Peraturan tersebut menyatakan bahwa organisasi buruh yang bisa didaftarkan yaitu:³⁸

1. bersifat kesatuan;
2. mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh) daerah tingkat I, 100 (seratus) daerah tingkat II, dan 1000 (seribu) di tingkat unit/perusahaan.

Seiring dengan berakhirnya era Orde Baru yang digantikan dengan era reformasi, pemerintah Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 memutuskan untuk mengesahkan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Keputusan pemerintah untuk meratifikasi konvensi menjadi peraturan pemerintah bukan dalam bentuk undang-undang tidak lain didasari oleh kondisi dalam negeri saat itu yang sedang diwarnai oleh berbagai aksi demokrasi. Namun dengan hadirnya Keputusan Presiden tersebut justru mendorong lahirnya berbagai organisasi pekerja/buruh yang baru.

Berkembangnya organisasi serikat pekerja/buruh di masa itu turut menandakan bahwa tingkat kesadaran pekerja/buruh terhadap pentingnya berorganisasi semakin tinggi, serta meningkatkan rasa

³⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.50.

solidaritas antar serikat pekerja/buruh dalam memperjuangkan perbaikan nasib mereka. Melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh, pemerintah memberikan keleluasaan bagi pekerja/buruh yang ingin memperjuangkan hak-haknya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

Lahirnya Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menandakan bahwa tugas yang dimiliki oleh serikat pekerja/buruh tidak hanya memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, melainkan juga memberikan perlindungan hingga mengupayakan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Melalui peraturan tersebut juga menunjukkan bahwa pemerintah memberikan reaksi positif terhadap konvensi *International Labour Organization* (ILO) yang termuat dalam beberapa prinsip dasar di antaranya:³⁹

1. jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh, yaitu dengan jumlah minimal 10 orang pekerja/buruh serikat pekerja/buruh dapat terbentuk;
2. serikat pekerja/buruh dibentuk atas kehendak para pekerja/buruh tanpa adanya campur tangan atau paksaan dari pengusaha, pemerintah maupun pihak lain;

³⁹ *Ibid*, hlm.53.

3. serikat pekerja/buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, maupun bentuk lain sesuai kehendak pekerja/buruh;
4. kedudukan utama serikat pekerja/buruh berada pada tingkat perusahaan, yang kemudian dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Pekerja/Buruh. Begitu juga dengan Federasi Serikat Pekerja/Buruh yang dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja;
5. serikat pekerja/buruh, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Depnaker setempat untuk dicatat; dan
6. siapapun dilarang menghalang-halangi atau melakukan pemaksaan kepada buruh untuk membentuk/tidak membentuk, menjadi pengurus, menjadi/tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan/tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

d. Organisasi Pengusaha/Majikan

Salah satu komponen masyarakat yang turut memiliki peran dalam rangka pembangunan nasional adalah pengusaha, dimana mereka berperan penting karena turut memiliki tanggung jawab dalam terwujudnya kesejahteraan sosial, spiritual serta material, sehingga didirikan sosialisasi pengusaha yang secara khusus membidangi masalah ketenagakerjaan.

1. Kamar Dagang dan Industri (KADIN)

Dunia usaha di Indonesia telah aktif sejak masa pendudukan Belanda melalui sebuah forum yang disebut dengan *Kamers van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsch Indie*, yang didirikan atas perintah gubernur tanggal 29 Oktober 1863. Pemerintah kemudian menyadari akan pentingnya kebutuhan dunia usaha setelah Indonesia merdeka, sehingga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1956 tentang Dewan dan Majelis Perniagaan dan Perusahaan. Tidak lama dari itu, pemerintah menganggap dewan tersebut sudah tidak sesuai, sehingga melalui Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 1964 dibentuklah Badan Musyawarah Pengusaha Nasional Swasta (Bamunas). Namun badan tersebut juga tidak bertahan lama, sehingga berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1968, ketentuan tersebut dinyatakan tidak lagi berlaku.

Selanjutnya dalam rangka meningkatkan dan mengefektifkan partisipasi pengusaha dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah menetapkan Keputusan Presiden Nomor 49 Tahun 1973 tentang Kamar Dagang dan Industri, yang kemudian dicabut dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri. Sebagai wadah pengusaha Indonesia yang bergerak dalam bidang perekonomian, maka tujuan didirikannya

KADIN menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri ialah:

- a. membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD NRI 1945; dan
- b. menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya secara efektif dalam Pembangunan Nasional.

2. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Organisasi pengusaha yang secara khusus menangani masalah hubungan industrial yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Kemunculan APINDO merupakan sebagai bentuk ikut serta pengusaha secara aktif dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Organisasi ini bermula dengan adanya yayasan yang bernama Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha di Indonesia sejak tahun 1952, yang kemudian diubah menjadi perkumpulan pada 7 April 1970 dengan nama Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia.

Saat diselenggarakannya Musyawarah Nasional Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia I di Yogyakarta pada Januari 1982, organisasi ini mengalami pergantian nama menjadi Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI), hingga pada akhirnya saat Musyawarah Nasional Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia II di tahun 1985, nama organisasi dirubah menjadi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) hingga saat ini.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerja/buruh, maka organisasi pengusaha ini juga berperan penting sebagai anggota tripartit sama seperti serikat buruh/pekerja dalam menangani permasalahan hubungan industrial. Adapun tujuan dari dibentuknya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah:⁴⁰

1. meningkatkan kesadaran pengusaha mengenai pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia sebagai salah satu kebijakan dalam rangka menciptakan kesejahteraan sosial ekonomi bagi para pelaku hubungan industrial;
2. menciptakan suasana kondusif dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia;
3. mengusahakan peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta usaha sebagai sarana mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial; dan

⁴⁰ Eko Wahyudi, Et.al, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama. Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.114.

4. menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijakan industrial bidang ketenagakerjaan.

e. Pemerintah

Berbicara persoalan ketenagakerjaan, maka pemerintah memiliki peran penting di dalamnya, sebab dengan campur tangan pemerintah, hukum ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil. Ketentuan dalam UUD NRI 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak⁴¹, yang dipertegas kembali dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”

Kedua ketentuan di atas telah menyiratkan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak dasar setiap warga negara termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, sebagaimana yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 71 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-Undang ini, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia.”

⁴¹ Pasal 27 ayat (2).

Hadirnya berbagai peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan menjadi bukti bentuk tanggung jawab pemerintah dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan, karena pada dasarnya berbagai peraturan tersebut diterbitkan sebagai bentuk pemberian kepastian hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha atas hak dan kewajiban yang mereka miliki. Adapun beberapa contoh bentuk campur tangan pemerintah di antaranya:⁴²

- 1) mengatur urusan perizinan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan;
- 2) menetapkan upah minimum;
- 3) adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan; dan
- 4) menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain.

3. Hubungan Kerja

Berbicara mengenai pengusaha dengan pekerja/buruh, maka tidak dapat terlepas dari hubungan yang terjadi diantara keduanya. Hal tersebut lantaran mereka akan selalu terhubung dengan yang dinamakan hubungan kerja. Iman Soepomo berpendapat bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, dimana hubungan kerja akan terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dengan pihak pekerja/buruh bersedia untuk bekerja

⁴² Eko Wahyudi, *Op.Cit*, hlm.8.

dengan menerima upah dan pengusaha/majikan akan mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁴³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 15 kemudian mendefinisikan hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dari berbagai pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa hubungan kerja akan lahir secara sendirinya setelah adanya perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja pun tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan isi dari peraturan perusahaan juga tidak boleh bertentangan dengan PKB.⁴⁴

4. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Kata perjanjian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata janji, yaitu ucapan yang menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat.⁴⁵ Sehingga perjanjian diartikan sebagai persetujuan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih baik secara lisan maupun tertulis, dimana masing-masing pihak bersepakat untuk mematuhi apa yang tertulis dalam persetujuan tersebut. Sementara itu dalam KUHPerdara perjanjian diatur dalam Pasal 1313 yang berbunyi

⁴³ *Ibid*, hlm.10.

⁴⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.61.

⁴⁵ <https://kbbi.web.id/perjanjian> diakses tanggal 25 Juni 2022 pukul 13.16.

“Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”

Apabila melihat berdasarkan cara pembuatan perjanjian, maka perjanjian dibedakan ke dalam perjanjian konsensual dan perjanjian riil. Perjanjian konsensual yaitu perjanjian yang dibuat berdasarkan konsensus/kesepakatan para pihak. Sedangkan perjanjian riil adalah perjanjian yang dibuat tidak hanya berdasarkan adanya kesepakatan para pihak, melainkan juga mensyaratkan adanya penyerahan terhadap objek perjanjian.⁴⁶ Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja termasuk ke dalam perjanjian konsensual, karena perjanjian sudah dikatakan sah dan mengikat setelah pekerja dan pengusaha menyepakati perihal pekerjaan dan upah.⁴⁷

Sebelum adanya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, Pasal 1601 a KUHPdata mengartikan perjanjian kerja sebagai “Suatu perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu buruh/pekerja, mengikatkan diri untuk pihak yang lain, yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu, yaitu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Sementara itu dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja di definisikan sebagai “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan

⁴⁶ Ridwan Khairandy, *Perjanjian Jual Beli*, Ctk. Pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2016, hlm 21.

⁴⁷ Aloysius Uwiyono, Et.al, *Op.Cit*, hlm.58.

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Meski terbilang sebagai perjanjian yang memiliki ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada dasarnya adalah sebuah perjanjian. Sehingga selama tidak memuat ketentuan khusus, maka terhadap perjanjian kerja juga akan berlaku ketentuan umum sebagaimana pada perjanjian pada umumnya, seperti dalam hal syarat sahnya perjanjian.⁴⁸ Perjanjian kerja merupakan termasuk dalam perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), sebab dengan adanya perbedaan kedudukan, mengakibatkan para pihak tidak dapat menentukan isi perjanjian itu sendiri, tetapi tetap akan tunduk pada aturan perburuhan.⁴⁹

Adanya suatu perjanjian pada dasarnya dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk mendapatkan suatu hak secara legal yang dilakukan antara dua orang atau lebih. Hal tersebut juga akan berlaku pada perjanjian kerja, dimana pekerja/buruh kemudian mengikatkan dirinya kepada pengusaha selaku pemberi kerja agar bisa mendapatkan upah.

Apabila melihat ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka syarat materiil dalam pembuatan perjanjian kerja didasarkan pada:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁴⁸ *Ibid*, hlm.53.

⁴⁹ *Ibid*, hlm.54.

Karena ketentuan di atas mengadopsi ketentuan dari Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya perjanjian, maka apabila dijelaskan lebih rinci dan dihubungkan dengan syarat perjanjian kerja adalah sebagai berikut.

1) Adanya Sepakat

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya kesepakatan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Kesepakatan yang terjadi diantara keduanya secara yuridis harus bebas, atau dengan kata lain tidak ada cacat kehendak yang meliputi adanya penipuan, paksaan, dan kekhilafan.⁵⁰

2) Adanya Kecakapan Bertindak

Definisi dari cakap bertindak menurut hukum adalah orang-orang yang telah dewasa dan sehat pikirannya. Dalam hukum ketenagakerjaan definisi dewasa adalah orang yang telah berumur 18 tahun.. Namun berdasarkan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi *International Labour Organization* No.138, memberikan kompensasi apabila terpaksa maka usia minimum untuk dapat bekerja adalah 15 tahun, atau tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah.

⁵⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Keempat, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm.43.

3) Adanya Hal Tertentu

Artinya semua orang memiliki kebebasan untuk melakukan hubungan kerja, selama yang menjadi objek pekerjaannya nyata, yaitu melakukan pekerjaan.

4) Adanya Causa yang Halal

Dalam hal ini yang menjadi objek dari perjanjian kerja adalah bebas untuk melakukan pekerjaan apapun, selama tidak bertentangan dengan norma kesusilaan, ketertiban umum, maupun peraturan perundang-undangan.

Sementara itu dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan gambaran mengenai hal-hal apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, yaitu:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain itu, sebagaimana yang telah dijelaskan pada KUHPerdata Pasal 1314 ayat (3), maka pekerja/buruh juga harus memberikan sesuatu kepada pihak pengusaha sebagai bentuk pemenuhan kewajibannya sesuai dalam perjanjian kerja, begitu pula dengan pihak

pengusaha kepada pekerja/buruh. Atas pemahaman pasal tersebut terhadap perjanjian kerja, G.Kartasapoetra kemudian menjelaskannya sebagai berikut.

1) Memberikan Sesuatu

Memberikan sesuatu bagi pihak pekerja/buruh, artinya pihak pekerja/buruh harus memberikan jasanya kepada pihak pengusaha dengan sebaik mungkin sesuai apa yang telah disepakati di awal. Oleh hukum dirinya juga tidak diperkenankan untuk melakukan pekerjaan diluar apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Bagi pihak pengusaha memberikan sesuatu artinya pengusaha wajib untuk memberikan pekerjaan yang layak kepada pekerja/buruh serta wajib memberikan upah yang layak dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

2) Berbuat Sesuatu dan Tidak Berbuat Sesuatu

Berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu bagi pekerja artinya yaitu pekerja/buruh berkewajiban untuk tunduk terhadap perintah-perintah kerja serta menjauhi larangan-larangan yang telah ditetapkan perusahaan sebagaimana tersebut dalam perjanjian kerja. Sedangkan bagi pengusaha berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu artinya mereka juga memiliki kewajiban untuk memenuhi segala ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh, dimana hal tersebut tidak lain untuk menghindari adanya perasaan dirugikan yang dialami oleh pekerja/buruh.

Dengan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari adanya perjanjian kerja tidak lain adalah untuk menjamin adanya kepastian yang sah mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan didapatkan oleh kedua belah pihak, baik pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha.⁵¹

b. Unsur Perjanjian Kerja

Menurut Siti Hajati Hoesin unsur dari perjanjian kerja apabila dijelaskan lebih lanjut adalah sebagai berikut:

- a. Upah, yaitu imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan pekerja/buruh, yang bisa diberikan dalam bentuk uang maupun bukan uang *in natura*;
- b. Perintah atau *in dienst/gezag verhouding*, diberikan oleh pihak pemberi kerja yang ditujukan kepada penerima kerja. Dapat dikatakan terdapat hubungan sub-ordinasi atau hubungan diperatas, sehingga penerima kerja selalu berada di bawah perintah pemberi kerja;
- c. Pekerjaan atau *arbeid*, yang harus dilakukan sendiri oleh penerima kerja yang telah menerima perintah sehingga tidak boleh dialihkan kepada pihak lain.

Abdul Khakim kemudian menambahkan salah satu unsur lagi ke dalam perjanjian kerja, yaitu unsur waktu tertentu. Menurutnya unsur ini akan menyangkut status dan kepastian hukum dari suatu hubungan

⁵¹ *Ibid*, hlm.76.

kerja. Selain itu menurutnya unsur ini memiliki tiga pengertian, yaitu:⁵²

1. dalam pelaksanaan hubungan kerja perlu adanya pembatasan waktu kerja, hal tersebut tidak lain untuk menghindari tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam memperkerjakan pekerja. Karena pada dasarnya pekerja/buruh adalah manusia yang memiliki batasan tenaga dalam bekerja, sehingga mereka juga berhak akan waktu istirahat dan cuti.
2. pekerja/buruh tidak diperkenankan berlaku seenaknya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena perusahaan juga pasti memiliki waktu kerja yang telah di sepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja maupun sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
3. hubungan kerja terbatas akan waktu, dan tidak mungkin dilakukan selama-lamanya. Sehingga baik pihak pekerja/buruh maupun pemberi kerja harus siap dengan kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja, misalnya karena adanya PHK oleh pengadilan, PHK sepihak dari perusahaan, maupun oleh pekerja/buruh itu sendiri.

⁵² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Keempat edisi revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.41.

c. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Terhadap jenis-jenis perjanjian kerja, ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja membaginya ke dalam 2 (dua) jenis, yaitu sebagai berikut.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Merupakan jenis perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha terhadap pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu meliputi:⁵³

- a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara, yaitu pekerjaan didasarkan pada kesepakatan para pihak yang diatur dalam perjanjian kerja yang memuat:
 - 1) ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
 - 2) lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
- b) pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan tidak terlalu lama, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya dilakukan paling lama dalam waktu 5 (lima) tahun;
- c) pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada:
 - 1) musim atau cuaca; atau

⁵³ Pasal 59 ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- 2) kondisi tertentu, yaitu berupa pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi target tertentu.
- d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan; atau
- e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap, yaitu berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan dan pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan jumlah kehadiran.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Merupakan jenis perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha terhadap pekerjaan tertentu yang sifatnya tetap, terus-menerus, dan tidak dibatasi waktu. Berbeda dari PKWT yang tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dalam PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan pengusaha tidak dapat membayar upah pekerja/buruh tersebut di bawah upah minimum yang berlaku.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Mengenai kapan berakhirnya suatu perjanjian kerja, pemerintah telah mengaturnya dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, dimana perjanjian kerja akan berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

5. Hak dan Kewajiban Para Pihak

a. Hak dan kewajiban pekerja/buruh

Sebagaimana yang telah disebutkan dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, terdapat beberapa hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh, di antaranya:

- 1) hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja;
- 2) hak untuk mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 3) hak untuk mendapat upah/gaji;
- 4) hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- 5) hak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya bagi pekerja/buruh penyandang cacat;
- 6) hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan;
- 7) hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh;

- 8) hak atas istirahat tahunan, bagi yang memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut;
- 9) hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;
- 10) hak untuk tidak bekerja pada hari-hari libur resmi;
- 11) hak untuk melaksanakan ibadah sesuai kewajiban agama;
- 12) hak untuk mendapat istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan bagi pekerja/buruh perempuan;
- 13) hak untuk mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi dirinya dan keluarganya;
- 14) hak untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan;
- 15) hak untuk melakukan mogok kerja selama dilakukan secara sah dan tertib sebagai akibat dari gagalnya perundingan; dan
- 16) hak untuk mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Adapun kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh di antaranya:

- 1) menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama;

- 2) mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik disengaja maupun karena kelalaiannya;
- 4) menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi; dan
- 5) memberitahukan kepada pengusaha atau instansi terkait yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum melaksanakan mogok kerja.

b. Hak dan kewajiban pengusaha

Selayaknya pekerja/buruh, pengusaha selaku pemberi kerja juga memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi demi mencegah tindakan sewenang-wenang yang mungkin terjadi di lingkungan perusahaan. Hak-hak yang layak diterima oleh pemberi kerja di antaranya:

- 1) hak atas hasil pekerjaan;
- 2) hak untuk menunda pembayaran tunjangan sementara pada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan;
- 3) hak untuk menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memerhatikan kepentingan pekerja/buruh;
- 4) hak untuk mengundurkan waktu istirahat tahunan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak pekerja/buruh berhak atas istirahat tahunan terkait dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;

- 5) hak untuk menetapkan kembali jumlah uang tunjangan jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja terdapat perubahan dengan mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan;
- 6) hak untuk mendapat informasi pasar kerja;
- 7) hak untuk menjatuhkan denda atas pelanggaran kepada pekerja/buruh apabila hal tersebut diatur secara tegas dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan; dan
- 8) hak untuk mengajukan keberatan kepada Menteri Ketenagakerjaan mengenai pencabutan izin usahanya paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah izin usaha di keluarkan.

Adapun kewajiban yang harus dipenuhi pengusaha selaku pemberi kerja di antaranya:

- 1) menetapkan jumlah upah pekerja/buruh tidak lebih rendah dari jumlah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah;
- 2) membayarkan upah kepada pekerja/buruh pada waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja;
- 3) memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh;
- 4) memberikan pelatihan kerja kepada pekerja/buruh untuk meningkatkan kompetensi pekerja/buruh;
- 5) tetap membayarkan upah kepada pekerja/buruh yang:

- a) tidak dapat menjalankan pekerjaan karena sedang menjalani kewajiban negara;
 - b) tidak dapat menjalankan pekerjaan karena sedang memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, tetapi tidak lebih dari 3 (tiga) bulan;
 - c) bersedia melakukan pekerjaan seperti yang diperjanjikan, meskipun pengusaha tidak jadi mempekerjakan karena adanya halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari.
- 6) membayarkan seluruh jaminan upah (seperti upah lembur) pada tiap pembayaran;
 - 7) memberikan waktu istirahat/cuti kepada pekerja/buruh di sela-sela waktu kerjanya;
 - 8) memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya; dan
 - 9) melakukan perundingan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

B. Upah

1. Pengertian Upah

KBBI mendefinisikan upah sebagai uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau pembayaran atas tenaga yang telah dikeluarkan setelah mengerjakan sesuatu.⁵⁴ Dalam Undang-Undang

⁵⁴ <https://kbbi.web.id/upah> diakses tanggal 30 Juni 2022 pukul 17.37 WIB.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah dijelaskan sebagai “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan 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”.⁵⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan kemudian memperjelas bahwa yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berhak diterima oleh pekerja dalam bentuk uang dari pengusaha.⁵⁶ Sementara itu menurut Payaman J. Simanjuntak, upah merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada seseorang atas jasanya dalam pekerjaan yang dilakukannya pada perusahaan tersebut, yang dihitung berdasarkan nilai barang atau jasa yang dihasilkan oleh orang tersebut.⁵⁷

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa upah merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan hak pekerja/buruh supaya bisa mendapatkan penghidupan yang layak sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 serta Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

⁵⁵ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁶ Pasal 1 angka 1.

⁵⁷ Willy Farianto, Et.al, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, cetakan kesatu, Rajawali Press, Depok, 2018, hlm.93.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Penghidupan yang layak tersebut kemudian dimaknai sebagai jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil kerjanya yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan keluarganya.⁵⁸

2. Penggolongan Upah

Secara yuridis tidak ada ketentuan yang menyebutkan secara pasti mengenai jenis penggolongan upah, namun apabila melihat pendapat dari beberapa ahli hukum ketenagakerjaan, maka upah dapat digolongkan sebagai berikut.

a. Upah Nominal

Yang disebut sebagai upah nominal yaitu sejumlah uang yang diberikan secara tunai kepada pekerja/buruh sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan.⁵⁹

b. Upah Nyata (*riil wages*)

Upah nyata merupakan uang yang wajib diterima oleh pekerja/buruh yang berhak menerima.⁶⁰ Penentuan sebuah upah nyata akan ditentukan oleh daya beli upah yang tergantung dari:⁶¹

- 1) besar/kecilnya jumlah uang yang diterima; dan
- 2) besar/kecilnya ketentuan-ketentuan hidup yang diperlukan.

⁵⁸ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm.122.

⁵⁹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, ctk kesatu, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm.80.

⁶⁰ Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, ctk. Pertama, Buku Litera, Yogyakarta, 2014, hlm.31.

⁶¹ *Ibid.*

c. Upah Hidup

Upah hidup merupakan upah yang relatif cukup yang diterima oleh pekerja/buruh untuk membiayai keperluan hidupnya, yaitu tidak hanya kebutuhan pokok, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, dan lain-lain.⁶²

d. Upah Minimum

Upah minimum merupakan jenis upah terendah yang menjadi dasar bagi pengusaha dalam menentukan upah sesungguhnya dari pekerja/buruh. Besaran upah minimum ditetapkan oleh pemerintah melalui Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dengan melihat kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dalam suatu wilayah. Menurut Mustaqiem (2014) tujuan dari ditetapkannya upah minimum adalah:

- 1) melindungi pekerja/buruh dari sistem pengupahan yang rendah dan secara materiil tidak menguntungkan;
- 2) mendorong diberikannya upah sesuai dengan nilai pekerjaan yang dikerjakan;
- 3) mengusahakan adanya peningkatan dalam standar hidup secara normal;
- 4) menonjolkan peranan pekerja/buruh sebagai suatu bagian dalam hubungan kerja; dan

⁶² *Ibid.*

- 5) mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian dalam lingkungan perusahaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah

Menurut Adrian Sutedi (2009) terdapat beberapa aspek yang dapat memengaruhi besaran pemberian upah, di antaranya sebagai berikut.

- a. **Kondisi Perusahaan**

Dengan adanya perbedaan besar kecilnya suatu perusahaan dalam satu wilayah maupun wilayah yang berbeda, maka jelas akan memberikan konsekuensi pada jumlah upah yang mampu diberikan perusahaan kepada pekerjanya. Hal tersebut tidak lain juga disebabkan pada perbedaan kegiatan usaha tiap perusahaan, besarnya modal, hingga tingkat produktivitas pekerjanya.

- b. **Ketrampilan Tenaga Kerja**

Sebagai modal dasar dalam perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan, sudah pasti ketrampilan tenaga kerja memberikan peranan penting dalam menentukan perubahan kondisi perusahaan agar bisa menjadi lebih baik. Dengan imbalan melalui pemberian upah yang tinggi, serta pemenuhan jaminan-jaminan sosial lainnya, maka juga akan berdampak pada upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

- c. **Standar Hidup**

Perbedaan tingkatan upah juga akan dipengaruhi oleh dimana wilayah perusahaan berada, sebab standar hidup pada daerah

perkotaan sudah pasti akan lebih tinggi daripada di daerah pedesaan. Sehingga perbedaan tingkatan upah tidak hanya berdasarkan pada kebutuhan pokok pekerja/buruh, tetapi juga berdasarkan kondisi ekonomi dan sosial di wilayah tersebut.

d. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang berbeda-beda juga akan memengaruhi perbedaan tingkatan upah. Karena diharapkan pula dengan diperolehnya pekerjaan tersebut, dapat membantu terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja/buruh yang bersangkutan.

4. Konsep Upah dalam Pandangan Islam

a. Pengertian *Ijarah*

Islam memaknai upah sebagai sesuatu yang harus dibayarkan kepada pihak yang berhak menerima sebagai bentuk jaminan atas apa yang telah dikerjakan kepada pemberi upah.⁶³ Dalam Islam upah juga biasa disebut dengan *ijarah*, yang secara etimologis berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadh* yang artinya ganti.⁶⁴ Sementara secara terminologis, *ijarah* diartikan sebagai akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran.⁶⁵

⁶³ Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)", *Jurnal Meta Yuridis*, Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang, Edisi No.2 Vol.1, 2018, hlm.73.

⁶⁴ Nurul Hikmah, "*Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dalam Ekonomi Islam*", Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Palangkaraya, 2018, hlm.18.

⁶⁵ Syndyatul Mulyadi, "Analisis Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Edisi No.2 Vol.5, 2017.

Apabila memaknai dari perspektif ekonomi Islam, maka upah dapat dilihat dari dua prinsip, yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.⁶⁶

1) Prinsip Adil

Dalam prinsip ini upah dimaknai sebagai salah satu upaya untuk menciptakan keadilan ekonomi dalam kaitannya pengusaha dengan pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja.⁶⁷ Allah berfirman:

أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

Artinya: “Berlakulah adillah. Karena (adil) itu lebih dekat pada taqwa” (QS. Al-Maidah:8).

Rasulullah SAW bersabda:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringnya kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakan” (HR. Baihaqi).

Letak keadilan dari penjelasan ayat al-qur’an dan hadist tersebut terletak pada kejelasan akad (dalam artian perjanjian kerja) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya, dengan

⁶⁶ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing”, *Jurnal Islaminomic*, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Islamic Village Tangerang, Edisi No.1 Vol.7, 2016, hlm.13.

⁶⁷ Salwa Izzatul Ulya dan Rachmat Risky Kurniawan, *Upah dalam Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ushuluddin Darul Quran, Bogor, 2021.

kata lain sebelum pekerja/buruh resmi bekerja, mengenai besaran dan cara pembayaran upah harus diperjelas.⁶⁸

2) Prinsip Kelayakan/Kecukupan

Dalam prinsip ini upah dimaknai sebagai besaran/jumlah yang layak diterima oleh pekerja/buruh untuk mencukupi kebutuhan dasar termasuk sandang, pangan, dan papan.⁶⁹ Dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, Rasulullah SAW bersabda:

“Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu. Sehingga barang siapa mempunyai di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya” (HR. Muslim).

Konsep pengupahan dalam Islam juga tak dapat terlepas dari prinsip muamalah, sebab upah merupakan akibat dari hubungan antar manusia, dimana dalam hal ini adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sebagai bentuk imbalan dari hasil bekerja, maka sudah sepatutnya pula seorang pekerja/buruh memahami apakah pekerjaan yang ia kerjakan termasuk ke dalam pekerjaan yang halal ataukah haram. Sebab upah yang diterima akan menjadi halal untuk digunakan apabila pekerjaan yang dikerjakan halal, begitu pula sebaliknya, upah menjadi haram untuk diterima apabila pekerjaan

⁶⁸ Hendy Herijanto, *Op.Cit*, hlm.13.

⁶⁹ *Ibid*, hlm.14.

yang dikerjakan adalah sesuatu yang haram. Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa upah berdasar pada adanya akad.⁷⁰ Pada sisi lain, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat upah baru dapat dimiliki berdasar akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit, atau bergantung pada kebutuhan *aqid* (pihak yang melakukan perjanjian), sehingga kewajiban upah didasarkan pada 3 (tiga) perkara, yaitu:⁷¹

- 1) mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad;
- 2) mempercepat tanpa adanya syarat; dan
- 3) dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit. Apabila 2 (dua) orang yang berakad sepakat untuk menyelesaikan upah, maka hal tersebut diperbolehkan.

b. Jenis *Ijarah*

Jenis upah dalam pandangan Islam terbagi ke dalam 2 (dua) macam, yaitu sebagaimana dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Upah dalam lingkup *ijarah* (sewa)

Menurut *syara' ijarah* merupakan penjual manfaat, sementara menurut ulama Syafi'iyah *ijarah* merupakan akad suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.⁷²

⁷⁰ Nur Aksin, *Op.Cit*, hlm.72.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid*, hlm. 73.

2) Upah dalam lingkup *ji'alah*

Ji'alah secara etimologis berasal dari kata *al-ju'lu* yang berarti upah, sedangkan secara terminologis merupakan memperuntukkan sejumlah harta tertentu kepada orang yang melakukan pekerjaan yang mubah untuknya meskipun pekerjaan tersebut tidak diketahui, atau untuk orang yang bekerja padanya dalam suatu waktu meski tidak diketahui.⁷³ *Ji'alah* hukumnya adalah boleh dilakukan, karena alasan kebutuhan masyarakat.⁷⁴ Apabila terjadi pembatalan dalam *ji'alah*, maka harus melihat dari sisi siapa yang membatalkannya, apabila dibatalkan oleh pihak pekerja/buruh, maka mereka tidak berhak atas upah *ji'alah*, namun apabila terjadi sebaliknya maka pekerja/buruh berhak atas upah *ji'alah* (kecuali pembatalan terjadi saat pekerja/buruh belum melakukan pekerjaannya).⁷⁵

c. Rukun *Ijarah*

Hal lain yang perlu diperhatikan mengenai konsep upah dalam Islam yaitu adanya rukun-rukun *ijarah* yang wajib dipenuhi, di antaranya yaitu:

- 1) adanya pihak yang berakad/melakukan perjanjian (*aqidain*).

Terdapat dua pihak yang melakukan perjanjian yaitu:

⁷³“*Pengertian dan Landasan Hukum Ji'alah (Sayembara)*”, terdapat dalam <https://www.wasislanprigel.xyz/2020/06/pengertian-dan-landasan-hukum-jialah.html>, diakses tanggal 8 Agustus 2022 pukul 23.54 WIB.

⁷⁴ Nur Aksin, *Loc.Cit.*

⁷⁵ *Ibid.*

- a) *mu'jir*, sebagai pihak yang memberikan upah atau yang menyewakan sesuatu; dan
- b) *musta'jir*, sebagai pihak yang menerima upah untuk melakukan sesuatu atau pihak yang menyewa sesuatu.

Kedua pihak tersebut disyaratkan memiliki kemampuan untuk berakad, atau berakal agar dapat memahami manfaat dari barang yang menjadi objek akad guna menghindari adanya perselisihan.

2) adanya *shigot*, yaitu *ijab* dan *qabul* antara para pihak. Sama seperti makna *ijab-qabul* dalam jual-beli, *shigot* dalam *ijarah* juga bermakna sebagai tanda kejelasan dalam akad *ijarah*. *Ijab* berarti pernyataan penawaran dari *mu'jir* untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sementara *qabul* berarti pernyataan yang diucapkan oleh *musta'jir* dalam hal penerimaan kehendak dari *mu'jir* setelah *ijab* diucapkan. Berbeda dari *ijab-qabul* dalam akad jual-beli, ketentuan mengenai waktu pelaksanaan *ijarah* harus disebutkan dalam akad *ijarah*.

3) adanya *ujrah* (upah), yaitu sesuatu yang *mu'jir* berikan kepada *musta'jir* karena jasa yang telah diterima oleh *mu'jir*. Selama pelaksanaan akad *ijarah*, *ujrah* haruslah diketahui oleh dua belah pihak. Terhadap syarat *ujrah*, para ulama telah sepakat menetapkan sebagai berikut:⁷⁶

⁷⁶ *Ibid.*

- a) *ujrah* berupa harta tetap yang dapat diketahui; dan
- b) *ujrah* tidak boleh sejenis dengan barang manfaat *ijarah*.

Upah dalam pelaksanaan *ijarah* menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan, sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh

Abu Huraira :

قَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ
 خَصَمَهُ خَصَمْتُهُ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرَّائِهِمْ كُلَّ تَمَنَّهُ
 وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: “Rasullah SAW bersabda: Allah SWT berfirman:

Ada tiga perkara yang Aku menjadi musuh mereka di hari kiamat. Dan barangsiapa yang Aku menjadi musuhnya, maka Aku patahkan dia. Mereka itu ialah orang yang bersumpah dengan nama-Ku kemudian ia ingkar sumpahnya, dan orang yang menjual manusia merdeka kemudian dia memakan uangnya, dan orang yang mempekerjakan buruh kemudian dia menuntut kerja penuh tapi tidak memberikan upah pada buruh itu” (HR Bukhari dan Muslim).

d. **Objek Ijarah**

Objek *ijarah* adalah suatu harta benda yang bersifat *isty'mali*, yaitu harta benda yang bisa dimanfaatkan berulang kali tanpa merusak zatnya dan menghilangkan sifat harta benda tersebut. Pada sisi lain, yang menjadi objek dari *ijarah* harus mengandung manfaat yang

diketahui kegunaannya, yaitu dengan cara menjelaskan jenis pekerjaan apabila *ijarah* tersebut adalah terhadap jasa/pekerjaan seseorang.

e. Hal-Hal yang Menggugurkan *Ijarah*

Adapun mengenai hal-hal yang menggugurkan *ijarah*, ulama Hanafiyah berpendapat sebagai berikut.⁷⁷

- 1) Apabila barang berada pada pekerja/buruh, maka:
 - a) jika terdapat bekas pekerjaan, pekerja/buruh berhak atas upah sesuai dengan bekas pekerjaan yang telah dilakukannya tersebut; atau
 - b) jika tidak terdapat bekas atas pekerjaannya, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya hingga akhir.
- 2) Apabila barang berada pada penyewa, maka pekerja/buruh baru berhak atas upah setelah selesai bekerja.

⁷⁷ *Ibid*, hlm.74.

BAB III
PEMENUHAN HAK KERJA LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI
YANG BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA BERDASARKAN PASAL
78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA

A. Pemenuhan Hak Kerja Lembur pada Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja berdasarkan Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

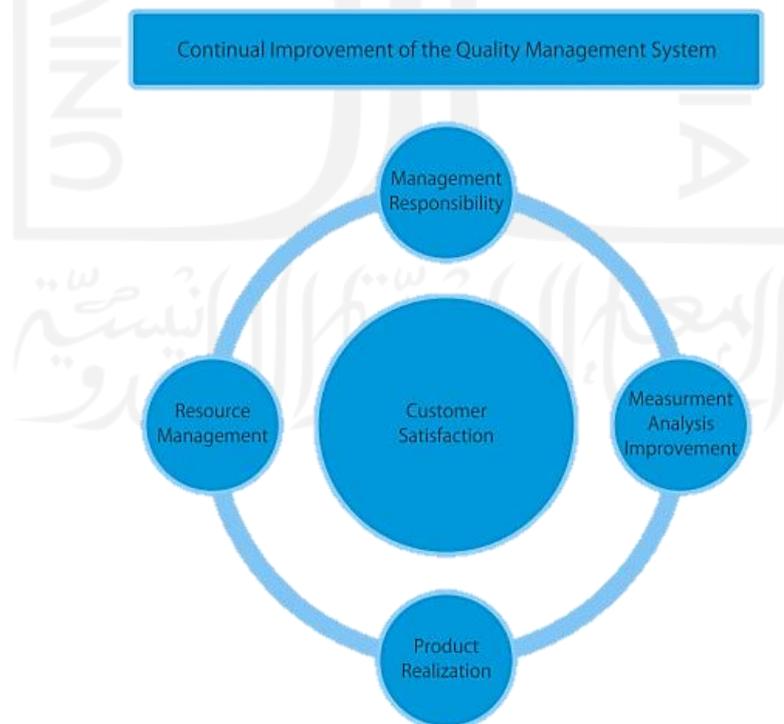
1. Deskripsi Singkat PT EGI

PT EGI merupakan perusahaan produsen dan eksportir sarung tangan *sport* yang berkedudukan di Jalan Cangkringan, Desa Bayen, Kelurahan Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan didirikan pada tahun 1994 di kota Yogyakarta dengan nama awal PT KJG. Pada mulanya PT KJG didirikan sebagai bentuk kerja sama dengan Kenny Corporation asal Jepang. Barulah di tahun 2001 PT KJG berubah nama menjadi PT EGI dan menjadi perusahaan dengan 100% (seratus persen) memiliki modal asing.

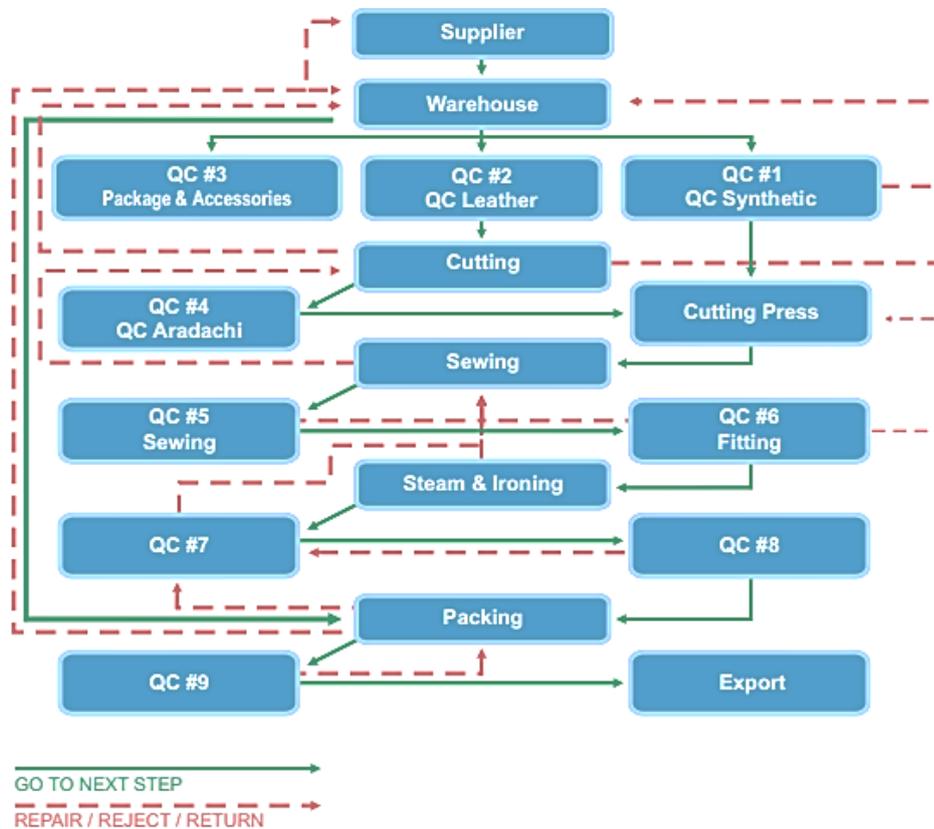
Dalam perkembangannya PT EGI telah banyak bekerja sama dengan penyamak kulit, pemasok, hingga agen-agen dan membuat perusahaan tersebut mendapatkan reputasi sebagai pusat sumber sarung tangan satu atap yang menawarkan rangkaian produk yang lengkap dan beragam. Jumlah produk yang dapat dihasilkan oleh PT EGI dalam sebulan berkisar 300.000 (tiga ratus ribu) potong dengan jumlah keuntungan sebesar

10.000.000 (sepuluh juta) US Dollar. Sejalan dengan tujuan utamanya untuk merebut pangsa pasar yang lebih luas, maka perusahaan memutuskan untuk memperluas kapasitasnya dengan mendirikan pabrik lain dengan nama PT STHI di Klaten.

Kepuasan pelanggan adalah salah satu fokus perusahaan yang menjadikan PT EGI masih tetap bertahan sejak didirikan 28 tahun yang lalu. Agar dapat menghasilkan beragam produk bernilai tambah dan berkualitas tinggi, PT EGI terus melakukan perbaikan dan perkembangan berkelanjutan untuk memenuhi ekspektasi pelanggan. Dengan total keseluruhan pekerja sejumlah 1136 orang, PT EGI juga berupaya dalam mendukung para pekerja/buruh serta para mitranya agar dapat menghasilkan produk menjadi lebih hemat biaya tetapi juga berkualitas.

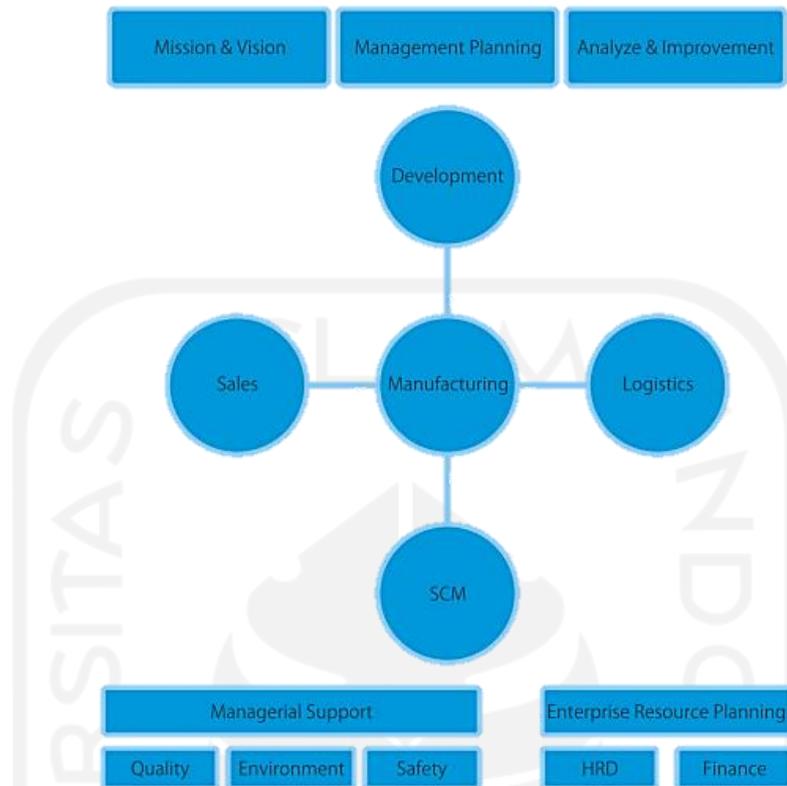


Gambar 3. 1 Gambaran Perbaikan Sistem Manajemen Mutu PT EGI



Gambar 3. 2 Alur Proses Produksi PT EGI

Guna tercapainya tujuan perusahaan, visi yang dimiliki PT EGI adalah untuk menjadi produsen sarung tangan terkemuka dengan kualitas produk terbaik, dengan misi untuk menyediakan produk dengan kualitas terbaik melalui pembaruan dan inovasi berkelanjutan. Bukti keseriusan PT EGI dalam menghasilkan sarung tangan *sport* dengan kualitas terbaik adalah melalui berbagai penghargaan yang diterima oleh PT EGI sebagai “*Best Exporter*”.



Gambar 3. 3 Gambaran Bagian Kerja pada PT EGI

Pada sisi lain, atas keseriusan perusahaan dalam menjalankan program K3 di tempat kerja, pada tahun 2005 dan 2013 PT EGI mendapatkan penghargaan *Zero Accident* oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selain itu di tahun 2011 PT EGI juga mendapatkan penghargaan atas Pencegahan HIV & AIDS di Tempat Kerja oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Analisis Implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pemenuhan Hak Kerja Lembur pada Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja

Waktu kerja lembur merupakan waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh jika melebihi waktu kerja normal yaitu 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 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. Tingginya target produksi seringkali menjadi salah satu alasan suatu perusahaan menerapkan kerja lembur, dimana dalam hal ini terjadi pula pada pekerja/buruh PT EGI.

Selama mempekerjakan pekerja/buruhnya di luar waktu kerja normal, PT EGI tidak memperlakukan lama masa kerja dari pekerja/buruh tersebut pada perusahaan. Selagi terdapat keadaan mendesak yang harus terselesaikan saat itu juga, maka perusahaan akan memutuskan untuk menerapkan lembur. Terdapat beberapa alasan yang mendasari dalam pelaksanaan kerja lembur yang terjadi pada PT EGI, di antaranya:⁷⁸

1. *delay material*;
2. PO dari *customer*;

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu N, HRD PT EGI, di Sleman, 5 Agustus 2022.

3. *over capacity*; dan
4. mengejar target *export*.

Alur proses pelaksanaan kerja lembur yang diterapkan pada PT EGI diawali dengan perintah untuk melaksanakan kerja lembur yang dikeluarkan oleh atasan melalui Surat Perintah Lembur (SPL) yang kemudian diberikan pada Kepala Bagian dari bidang yang memerlukan kerja lembur, untuk selanjutnya disebarkan pada para pekerja/buruh bagian tersebut. Apabila pekerja/buruh menyetujui untuk melaksanakan kerja lembur pada hari itu, maka mereka akan menandatangani masing-masing nama yang telah tertera pada Surat Perintah Lembur (SPL). Akan tetapi jika pekerja/buruh tidak bersedia untuk melaksanakan kerja lembur pada saat itu, maka mereka memiliki hak untuk menolak atau dengan kata lain tidak harus menandatangani daftar hadir tersebut.

Proses pelaksanaan kerja lembur tersebut telah disesuaikan dengan Pasal 78 ayat (1) huruf a Undang-Undang Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa kerja lembur harus dilakukan dengan persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan. Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja kemudian menjelaskan lebih lanjut jika:

- (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.

FORM HRD						No. Dokumen / PISO-020
SURAT PERINTAH LEMBUR (SPL)						Revisi:
						Tgl. Berlaku 01/08/2022
						Waktu Tamat: 01/08/2022
NO	NO	NAMA	SUB-BAGIAN	JAM LEMBUR	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	1174		KFTUA			RTI LEMBUR
2	1174		WAKIL LEADER	15.30 - 17.30		
3	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
4	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
5	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
6	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
7	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
8	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
9	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
10	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
11	1174		SUPPLY	15.30 - 17.30		5000
12	1174		STEEL CUT DICES	15.30 - 17.30		5000
13	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
14	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
15	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
16	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
17	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
18	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
19	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
20	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
21	1174		PTG SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
22	1174		PTG PINGUAT TAB	15.30 - 17.30		5000
23	1174		PTG MACHI	15.30 - 17.30		5000
24	1174		PTG MACHI	15.30 - 17.30		5000
25	1174		PTG MACHI	15.30 - 17.30		5000
26	1174		PTG MACHI	15.30 - 17.30		5000
27	1174		PRESS VELCRO	15.30 - 17.30		5000
28	1174		PRESS SYNTHETIC	15.30 - 17.30		5000
29	1174		PRESS MACHI	15.30 - 17.30		5000
30	1174		PRESS MACHI	15.30 - 17.30		5000
31	1174		PRESS MACHI	15.30 - 17.30		5000
32	1174		PRESS KULIT	15.30 - 17.30		5000
33	1174		PRESS KULIT	15.30 - 17.30		5000
34	1174		PRESS KULIT	15.30 - 17.30		5000
35	1174		PRESS KULIT	15.30 - 17.30		5000
36	1174		PRESS KULIT	15.30 - 17.30		5000
37	1174		PRESS BODY/OMJI	15.30 - 17.30		5000
38	1174		PRESS BODY/OMJI	15.30 - 17.30		5000
39	1174		PRESS BODY/OMJI	15.30 - 17.30		5000
40	1174		PRESS BODY/OMJI	15.30 - 17.30		5000
41	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
42	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
43	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
44	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
45	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
46	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
47	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
48	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
49	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
50	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
51	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
52	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
53	1174		PRESS BESAR	15.30 - 17.30		5000
54	1174		POTONG/PRESS VELCRO	15.30 - 17.30		5000
55	1174		POTONG/PRESS VELCRO	15.30 - 17.30		5000
56	1174		POTONG/PRESS LERO	15.30 - 17.30		5000
57	1174		POTONG/LEVER	15.30 - 17.30		5000
58	1174		KOORD SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
59	1174		KOORD SYNTHI	15.30 - 17.30		5000
60	1174		KOORD KULIT	15.30 - 17.30		5000
61	1174		HOLE SYNTHETIC	15.30 - 17.30		5000
62	1174		HOLE KULIT	15.30 - 17.30		5000
63	1174		HOLE KULIT	15.30 - 17.30		5000
64	1174		HEAT TRANSFER MARK	15.30 - 17.30		5000
65	1174		HEAT TRANSFER MARK	15.30 - 17.30		5000
66	1174		HEAT TRANSFER MARK	15.30 - 17.30		5000
67	1174		HEAT TRANSFER MARK	15.30 - 17.30		5000
68	1174		HEAT TRANSFER MARK	15.30 - 17.30		5000
69	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
70	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
71	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
72	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
73	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
74	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
75	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
76	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
77	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
78	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
79	1174		CUT - PRESS	15.30 - 17.30		5000
80	1174		ADM CUTTING	15.30 - 17.30		5000

Gambar 3. 4 Salinan Surat Perintah Lembur (SPL) PT EGI

Pada sisi lain, menurut Pasal 78 ayat 1 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja, Pengusaha yang menerapkan kerja lembur juga tidak boleh dilakukan melebihi 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila kerja lembur dilakukan selama

4 (empat) jam atau lebih, maka Pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1400 (seribu empat ratus) kilo kalori kepada pekerja/buruh yang lembur.⁷⁹

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan 30 orang pekerja/buruh PT EGI yang pernah bekerja melebihi waktu kerja normal, hanya 10 orang yang pernah melakukan lembur dengan waktu 4 jam/lebih dalam satu hari dan mendapatkan makan dan minum. Menurut keterangan Bapak BW, menu makanan yang beliau dapatkan saat melakukan lembur dengan waktu 4 jam/lebih dalam satu hari adalah nasi dengan lauk ayam tepung hingga lauk ayam orek tahu tempe.⁸⁰ Dikuatkan dengan keterangan dari Bapak SL yang juga pernah melakukan lembur dengan waktu 4 jam dalam sehari, menu makanan yang pernah beliau dapatkan adalah nasi bungkus dengan lauk ayam.⁸¹

Tidak cukup sampai disitu, kewajiban lain yang wajib dipenuhi oleh Pengusaha yang menerapkan kerja lembur menurut Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja adalah Pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja/buruhnya yang bekerja lembur. Hasil yang didapatkan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan HRD PT EGI, pelaksanaan pemberian upah lembur telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Pasal 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

⁷⁹ Pasal 29 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁸⁰ Hasil pengisian angket Bapak BW, pekerja/buruh PT EGI, di Sleman, 15 September 2022.

⁸¹ Hasil pengisian angket Bapak SL, pekerja/buruh PT EGI, di Sleman, 15 September 2022.

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

- 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.

Terhadap lembur yang dilakukan pada saat hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka menurut Pasal 31 ayat (2) perhitungan upah lembur adalah:

- a. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
- c. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Namun apabila lembur dilaksanakan pada hari kerja terpendek, maka upah lembur dihitung menjadi:

- a. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
- c. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Sementara terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh pada waktu lembur dengan menerapkan sistem waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, Pasal 31 ayat (3) menyebutkan bahwa upah lembur dihitung dengan perhitungan:

- 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.

Pasal 32 selanjutnya menyebutkan bahwa upah kerja lembur dihitung berdasarkan pada upah bulanan, dengan rincian bahwa upah sejam didapatkan dari perhitungan $1/173$ (satu per seratus tujuh puluh tiga) dikali dengan upah sebulan.⁸² Namun apabila komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan upah lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah, jika upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan upah.

Slip Gaji & Lembur PT. _____ F/PSD-02/02

Nama : _____ Bagian : Teknik Bulan : Juli
 NIK : 0271 Sub Bagian : SATGAS COVID Tahun : 2022

Gaji Pokok :	2.001.000		
Tunjangan Tetap :			
Golongan	5.000		
Jabatan	5.000		
Kompetensi	10.000		
Masa Kerja @ 1.500	39.000		
Tunjangan Tidak Tetap :			
Makan @ 5.000	121.000		
Premi Hadir	50.000		
Bonus			
Jumlah Penerimaan Kotor	2.231.000		
Potongan :			
Alpha			
Ijin Keluar (Pribadi)			
Iuran Serikat Pekerja	2.000		
Iuran Koperasi	15.000		
PPh 21			
Lain - Lain			
JHT 2,0 %	41.200		
BPJS Kesehatan 1,0 %	20.600		
BPJS Pensiun 1,0 %	20.600		
Pinjaman Pribadi :			
Koperasi	318.666		
Perusahaan			
Jumlah Potongan	418.066		
Total Penerimaan Gaji	1.812.933		
		Lembur Lalu	
		Jam Lembur	
		Jam Ke 1 7,00 Jam	125.028,90
		Jam Ke 2 Jam	
		Jam Ke 3 Jam	
		Jumlah Jam	125.028,90
		Makan	
		Transport	
		Lain-lain	
		Sisa Bulan Lalu	
		Jumlah	
		Potongan	
		Total Penerimaan Lembur	125.028,90
		Total Penerimaan Gaji + Lembur	1.937.962,23
		Sisa Cuti Tahunan : 6	
		Kontribusi Perusahaan : 224.334 (JKK, JKM, JHT, JPK)	

Gambar 3. 5 Salinan Slip Gaji PT EGI

Berdasarkan contoh slip gaji di atas, apabila diuraikan dapat diambil contoh perhitungan upah lembur sebagai berikut:

⁸² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

$$\begin{aligned}
\text{Upah sebulan} &= \text{Upah pokok} + \text{tunjangan tetap} \\
&= 2.001.000 + 59.000 \\
&= \mathbf{2.060.000}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Upah lembur} &= 7 \times 1,5 \text{ upah sejam} \\
&= 7 \times 1,5 \times (1/173 \times 2.060.000) \\
&= \mathbf{125.028}
\end{aligned}$$

Perhitungan di atas membuktikan bahwa pelaksanaan pemberian upah lembur pada PT EGI terhadap pekerja/buruh yang bekerja melebihi waktu kerja normal telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

B. Faktor-faktor yang Menghambat Pemenuhan terhadap Hak Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja

1. Analisis Faktor-faktor yang Menghambat Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh PT EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja

Pada setiap diri pekerja/buruh akan selalu melekat suatu hak yang wajib dilindungi dan dipenuhi tanpa terkecuali sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah salah satu contoh hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi dan wajib dipenuhi oleh negara. Sebagaimana yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh akan bekerja sesuai dengan

ketentuan waktu kerja. Lazimnya, apabila pekerja/buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang, maka akan timbul hak baru yang wajib dipenuhi oleh pengusaha.

Namun kenyataan di lapangan mengatakan bahwa tidak semua pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja normal memenuhi kewajibannya, sehingga hak pekerja/buruh tersebut seringkali terabaikan. Padahal pemenuhan hak pekerja/buruh tersebut tidak semata-mata diatur tanpa alasan, melainkan akan berdampak pada kondisi dan perilaku pekerja/buruh di tempat kerja. Adapun faktor-faktor yang menghambat pemenuhan hak kerja lembur terhadap pekerja/buruh yang bekerja melebihi waktu kerja di antaranya sebagai berikut.

a. Pekerja/Buruh Tidak Memahami Mengenai Ketentuan Upah yang Akan Diterima Sebagaimana yang Telah Tertuang dalam Perjanjian Kerja

Seringkali pekerja/buruh tidak membaca dengan cermat mengenai isi perjanjian kerja mereka yang membahas masalah ketentuan upah yang akan diterima. Karena tidak jarang pula pengusaha menolak memberikan upah kerja lembur secara terpisah karena beranggapan bahwa upah lembur pekerja/buruh sudah terhitung menjadi satu dengan upah pokok sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja.⁸³

⁸³ Wawancara dengan Ibu N, HRD PT EGI, di Sleman, 5 Agustus 2022.

Namun kebijakan pengusaha untuk mencampur keseluruhan jenis upah pekerja/buruh tersebut tidak dibenarkan karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa upah terdiri atas komponen:

- a. upah tanpa tunjangan;
- b. upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 7 ayat (1) huruf a di atas, yang dimaksud dengan upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap tanpa adanya tambahan tunjangan, dimana besaran upah tersebut kemudian digunakan sebagai dasar perhitungan hal lain terkait upah, termasuk upah lembur. Sehingga proses pemberian uang lembur menjadi terhambat karena sikap pengusaha yang menolak pemberian upah lembur secara terpisah tersebut bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan.

- b. Kurangnya Pengetahuan dari Pekerja/Buruh mengenai Hak-Hak yang Dimiliki

Tidak jarang terjadi pekerja/buruh tidak mendapatkan pemenuhan haknya karena mereka tidak mengetahui apa saja yang menjadi haknya ketika menjalani lembur. Menurut keterangan D, jika menyetujui untuk bekerja lembur maka dirinya berhak atas upah lembur, tanpa mengetahui hak-hak lain yang timbul akibat adanya

kerja lembur.⁸⁴ Sehingga ketika pengusaha memerintahkan mereka untuk bekerja lembur, mereka akan melakukannya tanpa mengetahui bahwa dirinya juga memiliki hak sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja yaitu berupa persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan sebelum melakukan lembur, tidak melakukan lembur lebih dari 4 jam sehari atau 18 jam seminggu hingga berhak untuk mendapatkan upah lembur.



⁸⁴ Wawancara dengan D, pekerja/buruh PT EGI, di Sleman, 5 Agustus 2022.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak kerja lembur terhadap pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang meliputi:
 - a. kerja lembur telah dilaksanakan atas persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan yang sebelumnya diberitahukan lebih dulu baik secara digital maupun secara tertulis melalui Surat Perintah Lembur (SPL);
 - b. kerja lembur dilaksanakan dengan waktu paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu; dan
 - c. pekerja/buruh yang melakukan kerja lembur mendapatkan upah kerja lembur yang diberikan setiap awal bulan bersamaan dengan gaji pokok.
2. Faktor-faktor yang menghambat pemenuhan terhadap hak pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja di antaranya karena:
 - a. pekerja/buruh tidak memahami mengenai ketentuan upah yang akan diterima sebagaimana yang telah tertuang dalam perjanjian kerja; dan
 - b. pekerja/buruh tidak mengetahui hak-haknya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan, di antaranya:

1. Penulis berharap bahwa pihak PT EGI dapat: (i) mempertahankan kepatuhannya dalam melakukan pemenuhan terhadap hak-hak pekerja/buruhnya yang bekerja melebihi waktu kerja agar tidak menghambat kegiatan usahanya sehingga kedua pihak tidak ada yang dirugikan; (ii) memisahkan penulisan waktu lembur yang tertera dalam Surat Perintah Lembur (SPL) ke dalam lembar tersendiri karena syarat persetujuan pekerja/buruh dengan ketentuan waktu lembur adalah dua hal yang berbeda yang perlu dipisahkan; (iii) dan dapat mempertimbangkan dalam pemberian makan dan minum terhadap pekerja/buruhnya yang bekerja lembur dengan waktu 4 jam/lebih dalam sehari untuk memberikan menu lengkap berisi nasi, lauk serta sayur supaya nutrisi pekerja/buruh dapat terpenuhi dan mereka pun dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk menghindari terjadinya hambatan dalam pemenuhan hak pekerja/buruh PT EGI yang bekerja melebihi waktu kerja maka penulis menyarankan kepada pengusaha maupun pekerja/buruh untuk menaati ketentuan yang telah diatur oleh Pemerintah, seperti:
 - a. pengusaha tidak mencampurkan pembayaran upah lembur pekerja/buruh dengan upah pokok, karena keduanya adalah hal yang berbeda; dan

- b. apabila pekerja/buruh merasa bingung terhadap hak-hak apa saja dapat mereka peroleh selama bekerja, maka penulis menyarankan untuk bergabung dengan Organisasi Serikat Pekerja/Buruh dari perusahaan tersebut agar mempermudah pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal. Et.al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Ctk. Kesepuluh. Rajawali Press. Jakarta. 2014.
- Bernard Arief Sidharta. *Ilmu Hukum Indonesia: Upaya Pengembangan Ilmu Hukum Sistematis yang Responsif Terhadap Perubahan Masyarakat*. Ctk. Kesatu. Genta Publishing. Yogyakarta. 2013.
- Farianto, Willy, Et.al. *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*. Ctk. Kesatu. Rajawali Press. Depok. 2018.
- Hardjoprajitno, Purbadi. Et.al. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ctk. Ketiga. Universitas Terbuka. Banten. 2014.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Ctk. Keenambelas. Raja Grafindo Persada. Depok. 2020.
- I Made Pasek Diantha. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Ctk. Kedua. Prenada Media Group. Jakarta. 2017.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Ctk. Keempat Edisi Revisi. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2014.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta. 2016
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. Ctk. Pertama. Mataram University Press. Mataram. 2020.
- Mustaqiem. *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*. Ctk. Pertama. Buku Litera. Yogyakarta. 2014.
- Purba, Bonarja. Et.al. *Ekonomi Internasional*. Ctk. Pertama. Yayasan Kita Menulis. Medan. 2021.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Ctk. Pertama. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- Uwiyono, Aloysius, Et.al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Ctk. Kesatu. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Wahyudi, Eko, Et.al. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ctk. Pertama. Sinar Grafika. Jakarta. 2016.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan, Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*. Ctk. Pertama. Setara Press. Malang. 2018.

_____. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Ctk. Ketiga. Sinar Grafika. Jakarta. 2013.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Ctk. Kesatu. Prenadamedia Group. Jakarta. 2019.

Jurnal dan Makalah

Deasy Soewikromo dan Revy S.M. Korah, “*Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*”, *Lex Et Societatis*, Edisi No.1 Vol. IX, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2021.

Dadan Herdiana dan Abdul Hadi. “*Tinjauan Yuridis Normatif tentang Penetapan Upah Minimum*”. *Prosiding Senantias*. Edisi No.1 Vol.1. Fakultas Teknik Universitas Pamulang. 2020.

Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz. “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*”. *Jurnal Islaminomic*. Edisi No.1 Vol.7. Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Islamic Village Tangerang. 2016.

Jamilus. “*Analisis Fungsi dan Manfaat World Trade Organization Bagi Negara Berkembang (Khususnya Indonesia)*”. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*. Edisi No.2 Vol.11. Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. 2017.

Mario Lawendatu. Et.al. “*Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*”. *Lex Et Societatis*. Edisi No.1 Vol. IX. Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi. 2021.

Nur Aksin. “*Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*”. *Jurnal Meta Yuridis*, Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang. Edisi No.2 Vol.1. 2018. .

Nurul Hikmah. “*Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dalam Ekonomi Islam*”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangkaraya. 2018.

Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan A.A Gede Agung DharmaKusuma. “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur pada Perusahaan PT Bintang Merapi*”

Denpasar". Kertha Semaya. Edisi No.5 Vol.5. Fakultas Hukum Universitas Udayana. 2018.

Syawitri Pertiwi Bawon. Et.al. "*Dampak Perdagangan Bebas Pada Era Globalisasi di Indonesia dalam UU No.4 Tahun 2007 Tentang Kawasan Perdagangan Bebas*". Lex Privatum. Edisi No.2 Vol. VIII. Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi. 2020.

Syndyatul Mulyadi. "*Analisis Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam*", Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Edisi No.2 Vol.5, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Brawijaya. 2017.

Valentina Forastieri. "*Prevention of Psychosocial Risk and Work-Related Stress*". International Journal of Labour Research. Edisi No.1-2 Vol.8. 2016.

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Internet

<https://kbbi.web.id/>

Michela Monica Setiawan, "Kasus Ketenagakerjaan di Indonesia; Apakah UU Ketenagakerjaan Sudah Efektif?", terdapat dalam <https://www.bengkuluinteraktif.com/kasus-ketenagakerjaan-di-indonesia-apakah-uu-ketenagakerjaan-sudah-efektif> Diakses pada 2 Juni 2022.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) Issued Publication, "Stress at Work", terdapat dalam <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html> 2014 diakses pada 14 Mei 2022.

ILO: "Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana; Panduan Untuk Pengusaha", terdapat dalam <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---ro-bangkok/---ilo->

jakarta/documents/publication/wcms_189506.pdf diakses pada 21 Agustus 2022.

Shidarta, “Sistematika Terminologi Tenaga Kerja, Buruh, Pekerja, Pegawai dan Karyawan”, terdapat dalam <https://business-law.binus.ac.id/2015/05/01/semiotika-terminologi-tenaga-kerja-buruh-pekerja-pegawai-dan-karyawan/> diakses pada 15 Juli 2022.

“Pengertian dan Landasan Hukum Ji’alah (Sayembara)”, terdapat dalam <https://www.wasislanprigel.xyz/2020/06/pengertian-dan-landasan-hukum-jialah.html>, diakses tanggal 8 Agustus 2022 pukul 23.54 WIB.

WHO/ILO: “Almost 2 Million People Die From Work-Related Causes Each Year”, terdapat dalam https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819705/lang--en/index.htm diakses pada 20 Mei 2022.

Wawancara

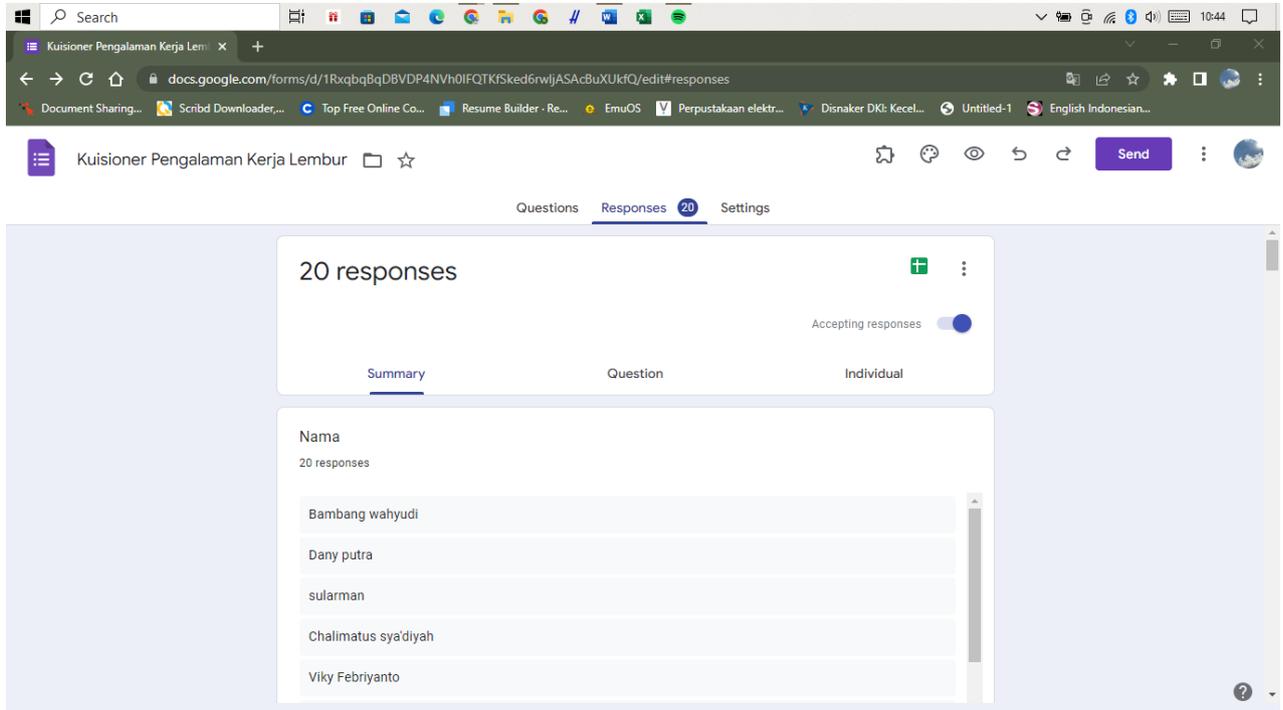
Wawancara dengan Ibu N, HRD PT EGI, di Sleman, 5 Agustus 2022.

Wawancara dengan D, pekerja/buruh PT EGI yang melakukan kerja lembur. Di Sleman, 5 Agustus 2022.

Hasil pengisian angket Bapak BW, pekerja/buruh PT EGI yang melakukan kerja lembur, di Sleman, 15 September 2022.

Hasil pengisian angket Bapak SL, pekerja/buruh PT EGI yang melakukan kerja lembur, di Sleman, 15 September 2022.

LAMPIRAN





PT EAGLE GLOVE INDONESIA
SPORT GLOVES

Desa Bayen, Purwomartani,
Kalasan, Sleman 55571
Yogyakarta Indonesia

TEL : (0274) 498411 ~ 3 (3 lines)
(0274) 491645 ~ 7 (3 lines)
FAX : (0274) 497263

E-mail : glove@eagleyk.com
WEB : <http://www.eagleyk.com>

SURAT KETERANGAN

No. : 539/ EGI – VIII/ SK/ 2022

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Nadya Nur Salsabila
No. Mahasiswa : 18410643
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian pada tanggal 05 Agustus 2022 di PT Eagle Glove Indonesia dalam rangka menyusun karya ilmiah / Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 05 Agustus 2022

Nany M. Lobo
HRD

- Tembusan : File

F/HRD/71

REV 00

TGL BERLAKU 12/12/2020



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kalirejo km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 7070222
E. fh@uii.ac.id
W. law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 021/Perpus-S1/20/H/I/2023

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Joko Santosa, A.Md.**
NIK : **961002136**
Jabatan : **Staf Perpustakaan Referensi Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nadya Nur Salsabila
No Mahasiswa : 18410643
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : IMPLEMENTASI PASAL 78 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA
KERJA TERHADAP PEMENUHAN HAK KERJA
LEMBUR PADA PEKERJA/BURUH PT EGI YANG
BEKERJA MELEBIHI WAKTU KERJA

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil 15.%

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Januari 2023 M
26 Jumadil Akhir 1444 H

Perpustakaan Referensi FH UII

Joko Santosa, A.Md.