



Perlindungan Mengenai Upah Dan Waktu Kerja Berlebihan Berkedok Loyalitas Terhadap Tenaga Kerja

Sepia Walandari¹, Nadhila safira², Rheny windi Nabila³, Fikri Maulana Matulesi⁴, Muhammad Hafiz Khairi⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: : ¹sepiawalandari2694@gmail.com

| Artikel Info | Abstrak |
|---|---|
| Sejarah Artikel Received : 2024-08-15 Revised: 2024-08-17 Published: 2024-09-30 | Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk dalam ayat (3) meliputi kebijakan dalam upah yaitu: Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, ditempatkan pada posisi yang sama keduanya sma-sama berhak mendapatkan upah karena sudah bekerja. Namun, banyaknya pihak-pihak yang memanfaatkan buruh atau pekerja sehingga terjadi kesenjangan waktu jam kerja yang berkedok akan loyalitas terhadap mereka merupakan salah satu analisis penulis untuk mengangkat judul tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode empiris normative dengan kajian pustaka melalui tahapan-tahapan dengan mencari bahan yang didapat dari beberapa kasus, undang-undan dan pasal, serta dari artikel dan buku-buku, kemudian mengumpulkan data tersebut secara literature untuk mendapat tujuan penelitian ini. Pandangan hukum terhadap buruh dan pekerja secara teori sangat rinci ditambah catatan dan aturan-aturan hukum di dalamnya. Namun, secara lapangan masih butuh pemahaman yang lebih dan kuat untuk menerapkan ketentuan ketentuan tersebut. |
| Kata kunci: <i>Hukum, ketenagakerjaan, upah, loyalitas</i> | |

I. PENDAHULUAN

Setiap orang tentunya menginginkan pekerjaan yang baik itu bekerja sendiri atau bersama orang lain. Dan setiap pekerja pasti mengharapkan upah atau imbalan. Sebagaimana bunyi dari uu 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “ setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada pasal 28 huruf d ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut :“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya (Arifuddin Muda Harahap,

Rahmad Efendi, 2023). Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk dalam ayat (3) meliputi kebijakan dalam upah yaitu: Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a) upah minimum;
- b) upah kerja lembur;
- c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah;
- g) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- i) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- j) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang digunakan pada pengumpulan materi serta data guna mencapai tujuan penulisan adalah jenis kualitatif yang bersifat mix metode atau menggunakan metode

yuridis dan empiris. penelitian bentuk analisis adalah pada pasal-pasal serta undang-undang yang ada di Indonesia baik pada segi masyarakat, pengusaha, buruh, pekerja dan lainnya. Pendekatan yang digunakan kualitatif normative yakni mengkaji loyalitas kerja buruh berkenaan dengan lembur, upah dan pesangon melalui pandangan hukum di Indonesia. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder (Huda & S HI, 2021). Primer itu sendiri dari pemikiran serta analisis dan analogi penulis, sedangkan sekunder adalah melalui buku, jurnal, artikel dan website terkait. Teknik pengumpulan data sangat strategis karena tujuan utama sebuah penelitian adalah sebuah data. Pengumpulan data dilakukan secara literatur dengan mencari konsep informasi dari media sosial, buku, majalah skripsi dan lainnya untuk mencari pengetahuan kita mengenai pandangan hukum terhadap buruh serta pekerja dengan loyalitas tertentu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Atau Buruh

Pada literatur hukum membahas buruh atau perburuhan ada beberapa pendapat dari para ahli: Menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang di pokoknya mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja serta pekerja (Purnama, 2021). Menurut Mok, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri. Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut (Asyhadie et al., 2019).

Menurut Iman Sopomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Rosifany, 2020). Berbicara mengenai kerja lembur maka berbicara tentang suatu keadaan dan atau kegiatan bekerja dimana berawal dari pengusaha yang dituntut untuk mengejar target produksi untuk meningkatkan output perusahaan di pasaran dimana salah satu cara untuk merealisasikan hal itu adalah dengan

meminta buruh atau pekerja melakukan pekerjaanya di luar jam normal. Normal disini dapat diartikan bahwa buruh bekerja lebih lama di dalam suatu perusahaan adalah suatu runtutan kegiatan bekerja yang lama waktunya menyimpang daripada yang seharusnya. Dalam teori maupun peraturan perundang undangan hukum ketenagakerjaan sudah diatur tentang perihal kerja lembur tersebut. Namun kerja lembur dalam hukum ketenagakerjaan bukanlah hanya mencakup antara permasalahan individu buruh atau pekerja dengan pengusaha, disini juga mencakup tentang organisasi buruh, serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Pada hakekatnya kerja lembur adalah suatu hak bagi pekerja atau buruh. Makna dari hak tersebut adalah pekerja dapat memutuskan dan memilih apakah akan melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan oleh pengusaha atau majikan.

Jam kerja dan jam istirahat pada mekanisme waktu pekerja/buruh telah diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni mulai pada pasal 77 sampai pasal 85 bunyinya:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi:
 - a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau
 - b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagai mana dimaksud pada ayat 2 tidak berlaku pada sector usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sector usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 3 diatur dengan keputusan menteri. Pasal 78 yang berbunyi sebagai berikut:
 - a) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat:
 - 1) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
 - b) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 wajib membayar upah lembur.

- c) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dan ayat 3 diatur dengan keputusan menteri. Pasal 79 yang berbunyi sebagai berikut: (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1, meliputi :a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah kerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus; dan d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Pasal 80 yang berbunyi sebagai berikut: "Pengusaha kesempatan wajib secukupnya memberikan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya".

Pasal 81 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 yang berbunyi sebagai berikut: Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Menurut teori pemangku kepentingan, perusahaan tidak hanya bekerja untuk kepentingannya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan pemangku kepentingan yang berbeda. Stakeholder ini termasuk pemegang saham, kreditur, konsumen, pemasok, pemerintah, masyarakat, analis, dan orang lain. Dukungan pemangku kepentingan sangat memengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan, dan akibatnya, perusahaan melakukan upaya besar untuk menyesuaikan diri. Dianggap sebagai bagian dari percakapan antara perusahaan dan pemangku kepentingannya, pengungkapan di jejaring sosial termasuk.

B. Perlindungan Pekerja

Di antara tujuan perlindungan terhadap pekerja dan buruh adalah untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dipenuhi dan mereka dilayani secara adil. Perlindungan terhadap pekerja dapat dicapai melalui tuntutan, sanksi, dan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum, ada beberapa hak pekerja yang dianggap penting dan harus dipenuhi.

1. Hak atas pekerjaan: Hak asasi manusia adalah hak atas pekerjaan. Karena itu, Pasal 27, ayat 2, UUD 45 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
2. Hak atas upah yang adil, yang sebenarnya adalah kompensasi untuk hasil kerjanya. Setiap individu berhak atas kompensasi yang adil, yaitu kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul: Pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul untuk memperjuangkan kepentingannya, terutama hak atas upah yang adil. Mereka juga harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka.

Pasal 1603 huruf (a), (b), dan (c) KUHPerdara mengatur kewajiban pekerja dan buruh, yaitu: a.

Buruh diwajibkan untuk melakukan pekerjaannya sendiri, dan tidak boleh digantikan oleh orang ketiga, kecuali dengan izin si majikan. b. Buruh wajib mematuhi aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha saat melakukan pekerjaannya. c. Ada kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda jika buruh melakukan pekerjaannya tanpa izin si majikan. Mengingat peran mereka sebagai penyedia lapangan kerja dan penggerak ekonomi negara, sangat penting untuk melindungi pengusaha juga. Baik pengusaha maupun pekerja saling membutuhkan, jadi apa yang menjadi hak dan kewajiban yang harus sama-sama dilindungi.

Perlindungan pengupahan telah diatur dengan jelas dalam pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan untuk dapat memperoleh penghidupan yang kemandirian. layak bagi manusia.
2. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a) Upah minimum;
 - b) Uang lembur;
 - c) Upah karena tidak masuk kerja sebab ketidakhadiran;
 - d) Uang pesangon;
 - e) Upah menggunakan hak istirahat selama bekerja;
 - f) Cara pembayaran gaji;
 - g) Denda dan pemotongan gaji;
 - h) Gaji untuk perhitungan pajak penghasilan.
 - i) terukur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya dan
 - k) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.

Pasal 56 hingga 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja waktu tertentu. Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga dikenal sebagai pekerja/buruh kontrak. Menurut pasal 59 ayat (1), perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti: a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara; b. Pekerjaan musiman; atau c.

Pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu 3 (tiga) tahun atau kurang.

C. Loyalitas Upah Para Buruh/Pekerja

Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Artinya dalam teori tersebut tidak terdapat perbedaan antara pembayaran pegawai tetap dengan pekerja jasa kasar atau tidak tetap (Rivai & Nugrahini, 2022). Menurut Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan atas dasar waktu kerja, hari kerja, dan sesuatu yang dihasilkan oleh pekerja (Rivai & Nugrahini, 2022). Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hairil Anwar dan Padli bahwa upah merupakan pengganti atas jasa-jasa yang sudah diberikan oleh pekerja kepada pihak lain dimana mereka bekerja (Rivai & Nugrahini, 2022).

Menurut Isnaini Harahap Dkk, upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam membantu produksi kekayaan (Agustina, 2022). Secara umum upah merupakan pembayaran yang diterima oleh pekerja yang dianggap melakukan pekerjaan. Dalam pasal 1 angka 30 UU No.13 tahun 2013. menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang harus dibayarkan berdasarkan perjanjian dan kesepakatan atas pekerjaan jasa yang telah dilakukan atau sedang dilakukan (Karsona, 2020).

Menurut Hani Handoko terdapat bentuk pembayaran upah yaitu banyak pekerja yang dibayar pada setiap akhir hari kerja berdasarkan jumlah jam kerja. Di lain pihak banyak juga yang dibayar berdasarkan jam kerja yang diterima pada akhir minggu, bentuk upah ini disebut upah harian. Para karyawan yang dibayar dalam bentuk gaji tetap setiap minggu, bulan atau tahun. Disamping itu, terdapat juga upah intensif(bonus dan komisi) banyak diberikan kepada karyawan produksi dan penjualan. Banyak.

Upah bulanan terendah, yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, disebut sebagai upah minimum. Upah minimum telah berubah secara signifikan sejak Permenaker Nomor PER 01/MEN/99, peraturan terakhir tentang upah minimum. Sebelumnya ditetapkan dalam satuan hari, tetapi sekarang ditetapkan dalam satuan bulanan. Dengan demikian, tidak ada lagi masalah upah untuk pekerja bulanan untuk pembayaran hari libur resmi dan hari istirahat. upah yang

diberikan baik dan beban kerja yang diberikan wajar dalam artian tidak terlalu berat, maka loyalitas kerja akan meningkat. pada para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Hal ini dapat dijadikan implikasi agar para pemberi kerja memberikan upah kepada para pekerja dengan benar dan tidak terlalu memberikan beban kerja berlebihan kepada para pekerja buruh tani.

D. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

1. Terdapatnya fasilitas kerja
2. Pemberian tunjangan kesejahteraan.
3. Kondisi Pekerjaan
4. Besaran Upah yang diterima
5. Pekerja yang disiplin
6. Karakteristik pekerja itu sendiri
7. Karakteristik dan beban kerja
8. Desain pekerjaan yang ditempati
9. Pengalaman yang diperoleh selama melakukan pekerjaan tersebut.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pada teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Artinya dalam teori tersebut tidak terdapat perbedaan antara pembayaran pegawai tetap dengan pekerja jasa kasar atau tidak tetap. hari istirahat. Loyalitas pekerja atau buruh pada pengaturan jam lembur serta waktu istirahat selayaknya harus dengan wajar.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan diatas dengan adanya perbedaan loyalitas pekerja seperti borongan atau lembur maka perusahaan atau pihak terkait harus mempertimbangkan hal tersebut untuk mendapat tujuan dari perusahaan agar efektif. Dalam indicator loyalitas harapannya perusahaan menggunakan system pemberian upah lembur.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, A. (2022). *ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN JASA KARYAWAN BENGKEL MOBIL METRO AUTOCARE GRABAG MAGELANG DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arifuddin Muda Harahap, Rahmad Efendi, M. M. H. (2023). *"Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Bagian Dari Diversifikasi Pendidikan Tinggi Hukum Untuk Menghasilkan Legal Professionals" Laporan Penelitian BOPTN UINSU MEDAN 2023*.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Huda, M. C., & S HI, M. H. (2021). *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute.
- Karsona, A. M. (2020). *PERSPEKTIFPENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN*. *Jurnal Poros Hukum Padjadran*, 1(2), 158–171.
- Purnama, N. (2021). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL)*, 2(1), 74–86.
- Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). *Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun*. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22.
- Rosifany, O. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(2), 36–53.