

**BAB II**  
**PERLINDUNGAN HUKUM, HUKUM KETENAGAKERJAAN,**  
**PERATURAN PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021, PEKERJA/BURUH,**  
**UPAH LEMBUR**

**A. Perlindungan Hukum**

Ditinjau dari segi sosio-ekonomis, pekerja memerlukan perlindungan yang diberikan pengusaha untuk melindungi hak-haknya dalam mendapatkan kesejahteraan pekerja didalamnya. maka dilihat dari segi ini ada 2 macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum represif.<sup>1</sup>

Maka dengan adanya perlindungan ini, dapat diklasifikasikan bentuk perlindungan tenaga kerja menurut para ahli :

1. Menurut Imam Soepomo, terdapat 3 jenis perlindungan tenaga kerja, antara lain:
  - a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya.
  - b. Perlindungan sosial, yakni perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.

---

<sup>1</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya : Bina Ilmu, , 1987.), h.2.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.<sup>2</sup>
2. Menurut Abdullah Sulaiman, terdapat 5 jenis atau bentuk perlindungan tenaga kerja, yaitu:
- a. Perlindungan ekonomis, yaitu sebagai perlindungan syarat kerja atau syarat perburuhan yang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
  - b. Perlindungan keselamatan kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
  - c. Perlindungan kesehatan kerja. Perlindungan ini ada akibat buruh teknologi industri dan non-industri terkadang mengalami perlakuan semena-mena dan tidak berperikemanusiaan oleh majikan.
  - d. Perlindungan hubungan kerja, yaitu perlindungan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
  - e. Perlindungan kepastian hukum, yaitu berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Isinya perintah dan larangan, serta sanksi pelanggaran dengan sifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.), h. 91.

<sup>3</sup> *Ibid*, h. 91

3. Zainal Asikin berpendapat bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu :
- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja yang diberikan dalam bentuk penghasilan yang layak mencukupi termasuk jika pekerja tidak mampu bekerja diluar kesanggupannya.
  - b. Perlindungan Sosial, yaitu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja yang diberikan dalam bentuk jaminan kesehatan para pekerja, kebebasan buruh berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi
  - c. Perlindungan Teknis, yaitu bentuk perlindungan tenaga kerja yang diberikan dalam bentuk keselamatan dan keamanan bekerja.<sup>4</sup>

Maka dapat dilihat bahwa bentuk-bentuk perlindungan dikelompokkan menjadi beberapa bagian yang dilihat dari sudut pandang berbeda sesuai dengan bagian yang dibutuhkan untuk pekerja/buruh. Pekerja/Buruh merupakan bagian warga Indonesia yang memiliki hak yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam perbedaan sosial, ras, suku, atau warna kulit sekalipun.

### 1) Asas-Asas Perlindungan Hukum

#### a) Asas konsensualitas

Asas Konsensualitas merupakan asas yang sangat penting dalam perjanjian, karena timbulnya perjanjian disebabkan adanya sepakat para pihak. Asas konsensualitas dipandang dari segi terbentuknya perjanjian. Tanpa ada kesepakatan para pihak perjanjian tidak terbentuk. Konsekuensinya adalah

---

<sup>4</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.), h.76.

sahnya suatu perjanjian tidak perlu ada formalitas lain, jika para pihak sepakat maka perjanjian dianggap sudah terbentuk.

b) Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisa dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta.<sup>5</sup>

c) Asas Kekuatan Mengikat Pacta Sun Servanda

Prinsip kekuatan mengikat, selain diatur dalam Pasal 1338 ayat (1), juga tersimpul dalam pasal 1339 KUHPerduta.<sup>6</sup>

d) Asas Itikad Baik

Di Indonesia asas itikad baik ini diatur dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerduta.<sup>7</sup> Asas itikad baik ini sangat mendasar dan penting untuk diperhatikan dalam suatu perjanjian.

## B. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian aturan hukum yang mengatur tentang hubungan hukum antara buruh dengan pemberi kerja, serta adanya peran pemerintah mengenai pekerjaan. Hukum ketenagakerjaan juga dikenal dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan berasal dari bahasa Belanda “arbeidsrecht” yang artinya hukum yang mengatur tentang perburuhan. Molenaar mendefinisikan arbeidsrechts sebagai hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, serta antara buruh dengan penguasa.

<sup>5</sup> KUHPerduta Pasal 1338 ayat (1) : Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

<sup>6</sup> KUHPerduta Pasal 1339 : Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.

<sup>7</sup> KUHPerduta Pasal 1338 ayat (3) : Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”

Sebagaimana dalam hukum ketenagakerjaan juga mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja, kata “perlindungan” adalah kata benda abstrak yang berarti suatu upaya menempatkan seseorang diberikan kedudukan istimewa dikarenakan oleh keadaan khususnya, misalnya karena lemahnya atau langkanya. Dalam bahasa Belanda perlindungan disebut *bescherming* dan dalam bahasa Inggris perlindungan disebut *protection*.<sup>8</sup>

### **C. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan**

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan adalah kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, Kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan membahas mengenai kebijakan pengupahan, penetapan Upah berdasarkan satuan, waktu dan/atau satuan hasil, struktur dan skala Upah, Upah minimum, Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran Upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah, Upah sebagai dasar perhitungan

---

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: PT Revka Petra Media, 2016.), h. 19.

atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya, dewan pengupahan dan sanksi administratif.<sup>9</sup>

Upah merupakan bagian dari salah satu unsur esensial dalam Hubungan Kerja, mengingat bahwa keberadaan Upah senantiasa dihubungkan dengan sumber penghasilan bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai cita-cita Negara dalam penghidupan yang layak bagi seorang Pekerja/Buruh baik untuk dirinya dan keluarganya. Dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ini dijadikan sebagai landasan regulasi bidang pengupahan yang dituntut untuk menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola Hubungan kerja di bidang ketenagakerjaan.

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan melaksanakan pekerjaannya, berhak akan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain termasuk mengenai kerja lembur yang dilakukannya maka pekerja mendapat upah lembur didalamnya. Hak Pekerja/Buruh atas Upah terjadi pada saat terjadinya Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ditetapkan oleh Presiden Joko Widodo di Jakarta pada tanggal 2 Februari 2021. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diundangkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasonna H. Laoly pada tanggal 2 Februari 2021 di Jakarta.

---

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

#### D. Pekerja/Buruh

Berdasarkan UUTK yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian diatas terlihat bahwa pengertian pekerja/buruh tidak terlepas dari unsur bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Oleh karena itu, hanya seorang yang telah bekerja dan menerima upah dapat disebut pekerja.<sup>10</sup>

Pendapat menurut Lalu Husni, Pekerja adalah tenaga kerja akan tetapi belum tentu pekerja. Kata buruh/pekerja sendiri memang sangat populer di Indonesia, sesuai dengan pendapat Budiono bahwa buruh diidentikkan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan rendah. Bahkan masa zaman colonial dahulu penggunaan istilah kuli, mandor, dan sejenisnya yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah dibawah kekuasaan penguasa.<sup>11</sup>

Dalam UUTK merupakan pengambilan dari kata yang digunakan dalam pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut Undang-Undang Serikat Pekerja/Buruh) yang pada saat itu pemerintah menghendaki penggunaan istilah pekerja karena istilah buruh yang berkonotasi dengan pekerja kasar dan juga kelompok yang selalu bertentangan dengan pihak pengusaha. Sehingga diubah istilah serikat buruh pada masa orde baru menjadi istilah serikat pekerja.

Di era Orde Baru ketika istilah "serikat" diganti menjadi istilah "serikat buruh", ada ketakutan untuk menggunakan istilah "pekerja" di antara buruh/pekerja karena serikat pekerja saat itu sangat tersentralisasi, yaitu. Pekerja/buruh kemudian

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.), h. 20

<sup>11</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Ed Revisi (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.), h. 3.

tidak bisa leluasa dalam membentuk organisasi pekerja/buruh lainnya. Saat itu serikat pekerja juga tidak menanggapi tuntutan para pekerja/buruh yang menuntut pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Ketika UU Serikat Pekerja kembali dibahas di parlemen, muncul pembahasan tentang penggunaan istilah pekerja/buruh. Pemerintah ingin menggunakan istilah pekerja, tetapi para pekerja/buruh ingin menggunakan istilah buruh, sehingga pembahasan proyek undang-undang serikat pekerja pada saat itu mengambil jalan tengah, dimana istilah pekerja dan buruh diselaraskan dengan istilah “pekerja dan buruh” istilah pekerja/buruh.<sup>12</sup>

#### **E. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, majikan untuk bekerja dan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>13</sup>

Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dengan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja menurut UUTK Pasal 1 angka 15.<sup>14</sup> Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, ... h. 20

<sup>13</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994.), h. 65

<sup>14</sup> UUTK Pasal 1 angka 15 : Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

## 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Untuk mengenai atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam UUTK Pasal 56 sampai dengan Pasal 58.<sup>15</sup>

PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. Pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

---

<sup>15</sup> UUTK Pasal 56 :

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas ;
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57 :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudahan terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58 :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- 2) Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum.

d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (yang masih dalam masa percobaan atau peninjauan). Hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam waktu satu tahun.<sup>16</sup>

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja/buruh yang diperkerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.

## F. Upah Lembur

Dalam pengertian upah lembur sangatlah luas, maka akan dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli tentang definisi upah lembur :

“Upah lembur adalah "Upah yang diterima oleh karyawan pada waktu diluar jam kerja sebagaimana telah ditentukan oleh pihak pengusaha dan pekerja, tiap-tiap departemen atau pemerintah dan lembaga non pemerintah/pemerintah serta sekretariat lembaga-lembaga tinggi negara".

Sedangkan Pendapat lainnya : “Upah lembur adalah upah yang diterima oleh karyawan atau pekerja setelah tujuh jam sehari atau empat puluh-jam seminggu”.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta : Sinar Grafika, 2011.), h. 47

<sup>17</sup> Depnaker, *Kesepakatan Kerja Bersama Antara Perserikatan Perusahaan Tekstil Seluruh Indonesia Perwakilan Propinsi Jawa Barat*, 1990/1992.

Dari pendapat yang telah dikemukakan tersebut diatas maka kami dapat menyimpulkan bahwa upah lembur merupakan upah yang diterima pekerja atau karyawan setelah bekerja diluar waktu kerja pokok atau setelah bekerja tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu.

### **G. Kerja Lembur (*Overtime*)**

Bentuk perlindungan upah lainnya adalah jam kerja. Berdasarkan ketentuan yang ada bahwa Perusahaan yang mempekerjakan pekerja sesuai dengan UUTK 77 ayat (2).<sup>18</sup>

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur dan upah lembur diatur dengan Keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Tidak termasuk kerja

---

<sup>18</sup> UUTK Pasal 77 ayat (2) :

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. 17 pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Cara perhitungan upah kerja lembur Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja sebagai berikut:

1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :

1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah kerja lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3

(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, untuk kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka penghitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*.<sup>19</sup> Menyimpang dari asas *no work no pay* tersebut, dalam hal tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah jika pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan adanya sebab-sebab tertentu sehingga pekerja/buruh tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas kewajibannya maka pekerja/buruh tersebut mendapatkan haknya kembali sebagaimana yang disebutkan dalam UUTK Pasal 79 Ayat (1) sampai ayat (8).<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Mohdar Yanlua Dan Evy Savitri Gani, *Hukum Dagang* (Magetan: Media Guru, 2014.), h. 149-150.

<sup>20</sup> UUTK Pasal 79 ayat (1)-(8) :

- 1) Pekerja/buruh sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja, dimana sakit tersebut harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada pengusaha sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya.
- 3) Pekerja/buruh yang menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) Pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara tetapi tidak melebihi 1 tahun;
- 5) Pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menunaikan kewajiban ibadah agamanya;
- 6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan atas persetujuan pengusaha; Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Jika pengusaha tidak membayarkan upah kerja lembur yang menjadi hak pekerjanya, maka pengusaha tersebut dapat dikenakan sanksi yang telah disebutkan dalam UUTK Pasal 187 ayat (1)<sup>21</sup>

## H. Fiqh Siyasah

### 1. Pengertian *Fiqh Siyasah*

Secara etimologi, fiqh merupakan bentuk masdhar (gerund) dari tashrifan kata faqiha-yafqahu-fikihan yang bermakna faham yang mendalam.<sup>22</sup> Fikih berarti pemahaman yang mendalam dan akurat sehingga dapat memahami tujuan ucapan dan atau tindakan tertentu. Sedangkan *Fiqh* secara terminologis ialah mengetahui hukum syara yang amaliyah (mengenai perbuatan, pelaku dengan dalil-dalilnya yang terperinci).<sup>23</sup>

Sedangkan kata siyasah diambil dari kata *sasa-yasusu-siyasah* yang berarti mengatur, mengurus dan memerintah (pemerintahan, politik dan menuntut kebijaksanaan. Maka secara etimologi dapat diartikan bahwa *siyasah* merupakan mengatur, mengurus, dan memerintah (pemerintahan dalam membuat kebijakan bersifat politis untuk mencapai suatu tujuan bersama.<sup>24</sup>

Ilmu *Fiqh siyasah* adalah bagian ilmu *fiqh* yang mengkhususkan diri pada bidang muamalah dengan spesialisasi segala hal-ihwal dan seluk beluk tata

<sup>21</sup> UUTK Pasal 187 ayat (1) : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayata (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76 ayat (2), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp, 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

<sup>22</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta : Prenadamedia Grup, 2014.), h. 2

<sup>23</sup> Imam Yazid, *Pengantar Ilmu Fiqh Dan Usul Fiqh* (Medan : Cv Manhaji.), h.1

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 3

pengaturan negara dan pemerintahan. Sebagai sebuah ilmu, fikih siyasah mempunyai obyek kajian.

Siyasah juga biasa diistilahkan politik. Politik berasal dari kata politic (Inggris) yang menunjukkan sifat pribadi atau perbuatan. Secara leksikal, kata politic berarti *acting or judging wisely, well judged, prudent*. Politik kemudian terserap ke dalam bahasa Indonesia dengan pengertian segala urusan dan tindakan (kebijakan, siasat, dan sebagainya) mengenai kebijakan negara atau terhadap negara lain, kebijakan, cara bertindak (dalam menghadapi atau menangani suatu masalah). Jadi, politik adalah cara dan upaya menangani masalah-masalah rakyat dengan seperangkat undang-undang untuk menjadi kemaslahatan dan mencegah hal-hal yang merugikan bagi kepentingan manusia.

Maka dapat diklasifikasikan unsur-unsur politik sebagaimana yang dikemukakan oleh Prof. Dr. H. Abd. Muin Salim sebagai berikut :

- a. Nilai-nilai (ajaran-ajaran agama atau ajaran filsafat dan pemikiran manusia, secara sendirisendiri atau bersama, yang ditransfor-masikan menjadi ideologi politik).
- b. Ideologi politik yang pada satu sisi merupakan pedoman dan kriteria pembuatan aturan hukum, pengambilan kebijaksanaan politik dan penilaian terhadap aktifitas politik. Pada sisi lain mengungkapkan tujuan-tujuan politik yang hendak dicapai.
- c. Konstitusi yang berfungsi sebagai hukum dasar dan dasar keberadaan (struktural dan fungsional) sistem politik dan negara bersangkutan.
- d. Aktivitas politik yang dapat disimpulkan dalam berbagai fungsi-fungsi politik.

- e. Subjek politik sebagai penyelenggara aktifitas politik dan yang terdiri dari lembaga-lembaga pemerintahan dan masyarakat.
- f. Tujuan-tujuan politik baik yang merupakan tujuan antara ataupun tujuan akhir.
- g. Kekuasaan politik atau kewenangan untuk menyelenggarakan aktifitas-aktifitas politik.<sup>25</sup>

Politik tidak hanya sebatas kebijakan-kebijakan dalam urusan pemerintahan dalam dan luar negeri, tetapi termasuk pada kebijakan-kebijakan dalam institusi terkecil sekalipun –seperti rumah tangga. Politik atau siyasah adalah cara mengatur urusan kehidupan bersama untuk mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat. Politik adalah ruang yang sangat luas, seluas ruang kehidupan itu sendiri. Ia muncul dalam dunia domestik maupun publik, kultural maupun struktural, personal dan komunal. Akan tetapi, dalam perkembangannya, politik memiliki makna yang semakin sempit menjadi istilah politik praktis, politik struktural, perebutan kekuasaan untuk kepentingan diri atau sebagian orang dan sesaat, bukan untuk kepentingan masyarakat luas dan masa depan yang masih panjang.

Berdasarkan pengertian di atas maka *fiqh siyasah* bahwa bagian salah satu hukum islam yang membahas regulasi dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan dan menghindarkan kemudharatan dalam berkehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Abdul Muin Salim, *Konsep Kekuasaan Politik Dalam AlQur'an* (Jakarta: Fakultas Pascasarjana IAIN Syarif Hidayatullah, 1989), h. 51-52.

<sup>26</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam...* h. 3

## 2. Ruang Lingkup *Fiqh Siyasah*

Ruang lingkup kajian siyasah memiliki perbedaan pendapat antar ulama didalamnya, namun perbedaan tersebut tidaklah terlalu prinsip karena hanya bersifat teknis, diantaranya :

Ruang lingkup kajian fiqh siyasah menurut Abdurrahman Taj menjadi tujuh bidang, yaitu :

- a. Siyasah Dusturiyah (Konstitusi)
- b. Siyasah Tasyri'iyah (Legislatif)
- c. Siyasah Qadhaiyah/ Peradilan
- d. Siyasah Maliyah (Keuangan)
- e. Siyasah Idariyah (Administrasi)
- f. Siyasah Tanfiziyah (Eksekutif) dan
- g. siyasah kharijiah (luar negeri).<sup>27</sup>

Substansi fiqh siyasah adalah pengaturan hubungan antara pemerintah dan rakyatnya dalam menciptakan kesejahteraan dan kemaslahatan bersama. Sedangkan menurut al-Mawardi kajian fiqh siyasah mencakup kebijaksanaan pemerintah tentang mengenai :

- a. Siyasah Dusturiyah (Peraturan Perundang-Undangan)
- b. Siyasah Maliyah (Ekonomi Dan Moneter)
- c. Siyasah Qadhaiyah (Peradilan)
- d. Siyasah Harbiyah (Hukum Perang) dan
- e. Siyasah Idariyah (Adminsitration Negara).<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Abdurrahman Taj, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah Wa Al-Fiqh Al-Islami* (Mesir : Al-Alukah, tt.) h. 8-9.

Namun, Ibn Taimiyah merangkumnya menjadi empat bidang kajian, yaitu:

- a. Peradilan
- b. Administrasi Negara
- c. Moneter dan
- d. Hubungan Internasional.<sup>29</sup>

Sedangkan Abdul Wahab Khallaf merangkumnya menjadi tiga bidang, yaitu :

- a. Dusturiyah (Konstitusi)
- b. Kharijiah (Hubungan Internasional) dan
- c. Al-Maliyah (Urusan keuangan Negara).<sup>30</sup>

## **I. Siyasah Dusturiyah**

### **a. Pengertian Siyasah Dusturiyah**

Siyasah dusturiyah merupakan bagian fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam bagian ini dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut.<sup>31</sup> Tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Dalam *fiqh siyasah*, konstitusi disebut juga dengan “dusturi”. Kata ini berasal dari bahasa Persia. Semula artinya adalah “seseorang yang memiliki otoritas, baik

<sup>28</sup> Al-Mawardi, *Al-Ahkam Al-Shulthaniyah* (Beirut : Dar Al-Fikr, T.Tp.)

<sup>29</sup> Ibn Taimiyah, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah Fi Ishlah Al-Ra'iy Wa Al-Ra'yati* (Mesir : Dar Al-Kitab, Al-Arabi, T.Tp.)

<sup>30</sup> Abdul Wahab Khallaf, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah Au Nizham Al-Daulah Al-Islamiyah*, (Kairo: Mathba'ah Al-Salafiyah, 1350 H.), h. 25-101

<sup>31</sup> Abdurrahman Taj, *Op.Cit*, h. 177

dalam bidang politik maupun agama.” Menurut istilah, dustur berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun tertulis (konstitusi). Kata dustur juga sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia yang salah satu artinya adalah undang-undang dasar suatu negara.<sup>32</sup>

### **b. Ruang Lingkup dan Kajian Siyasah Dusturiyah**

Fiqh siyasah dusturiyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Sekalipun demikian, secara umum disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Persoalan Dan Ruang Lingkup Pembahasan
2. Persoalan Imamah, Hak Dan Kewajibannya
3. Persoalan Rakyat, Statusnya Dan Hak-Haknya
4. Persoalan Bai'at
5. Persoalan Waliyul Ahdi
6. Persoalan Perwakilan
7. Persoalan Ahlul Halli Wal Aqdi
8. Persoalan Wizarah Dan Perbandingannya.<sup>33</sup>

Persoalan fiqh siyasah dusturiyah umumnya tidak dapat dilepaskan dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil kulliy, baik ayat-ayat Al-Qur'an maupun Hadis, maqosidu syariah, dan semangat ajaran Islam di dalam mengatur masyarakat, yang tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat. Karena dalil-dalil kulliy tersebut menjadi unsur dinamisor di dalam mengubah masyarakat. Kedua, aturan-

<sup>32</sup> *Ibid*, h. 178

<sup>33</sup> H.A.Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2003.), h. 47

aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk di dalamnya hasil ijtihad ulama, meskipun tidak seluruhnya.<sup>34</sup>

#### **J. Upah Lembur Perspektif Fiqh Siyasah**

Dalam Fiqh siyasah mempunyai peran untuk melakukan kebijakan-kebijakan politik yang mengacu kepada kemaslahatan melalui peraturan yang tidak bertentangan dengan dasar-dasar hukum Islam. Maka dalam hal yang berhubungan terhadap Perlindungan Hukum Hak Upah lembur Buruh Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dalam Perspektif Fiqh Siyasah (Studi PT. Padasa Enam Utama Asahan) ini termasuk kedalam kajian Siyasah Dusturiyah.

Upah merupakan sebagian dari hak yang harus diterima kepada seorang pekerja, maka islam mengajarkan untuk melakukan prinsip asas keadilan. Perusahaan diwajibkan untuk menyegerakan membayarkan upah lembur terhadap kerjanya.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.

- 1) Prinsip keadilan, seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam dengan cara menghilangkan hak sepenuhnya yang merupakan bagian dari para buruh. Penetapan upah dilakukan dengan cara yang tepat tanpa ada penindasan dari pihak manapun. Setiap pihak yang bersangkutan memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan dari pihak lain.

---

<sup>34</sup> *Ibid*, h. 47-48

- 2) Prinsip kelayakan, kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak.

Prinsip kebajikan, berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus.<sup>35</sup>



---

<sup>35</sup> M. Ali Hasan, *Berbagi Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.), h.227.