

BAB IV

**PERLINDUNGAN HUKUM UPAH LEMBUR BURUH BERDASARKAN PP
NO. 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF
FIQH SIYASAH**

(STUDI KASUS PT. PADASA ENAM UTAMA KAB. ASAHAN)

**A. Perlindungan Hukum Upah Lembur Buruh Berdasarkan Peraturan
Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Di PT. Padasa Enam
Utama**

1. Gambaran Umum Perlindungan Hukum Pekerja

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia baik sekalipun itu seseorang pekerja didalam dunia kerja.¹

Dalam suatu hubungan kerja terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja adalah hubungan yang timbul antara pemberi kerja dan

¹ Setiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta : UNS, 2004), h. 37

pekerja. Dalam sistem pengupahan, penerima upah adalah pekerja sedangkan penerima upah adalah majikan atau pemberi kerja. Aturan pengupahan adalah ketentuan hukum atau kontrak atau perjanjian kerja, termasuk peraturan perusahaan dan kesepakatan bersama. Gaji dapat didasarkan pada kontrak kerja, asalkan ketentuan gaji dalam kontrak kerja tidak bertentangan dengan undang-undang. Jika ketentuan upah dalam kontrak kerja ternyata melanggar undang-undang, maka berlaku upah menurut undang-undang.

Sudah selayaknya setiap pekerja/pegawai, baik di dalam maupun di luar perusahaan, harus dapat memperoleh penghasilan yang memungkinkan manusia hidup bermartabat. Mengakui bahwa tingkat upah yang diperoleh dari hasil kerja pekerja/karyawan dapat secara memadai memenuhi kebutuhan pekerja/karyawan dan keluarganya, termasuk sandang, pangan, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, bahkan jaminan hari tua. Untuk mencapai penghasilan yang layak, negara menerapkan kebijakan pengupahan melalui peraturan perundang-undangan yang melindungi pekerja. Namun, peraturan tersebut juga diatur dalam peraturan lain berupa peraturan negara tentang jaminan upah. Keputusan pemerintah ini mengatur tentang pendapatan yang layak, kebijakan pengupahan, taraf hidup layak, dan jaminan pengupahan, yang sejalan dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Isi undang-undang tersebut memuat ketentuan yang secara umum mengatur soal upah dari pekerjaan bergaji, yang harus dapat menjamin penghidupan pekerja dan keluarganya untuk mendorong mereka lebih giat bekerja dan lebih produktif. Peraturan perlindungan bertujuan untuk sistem pengupahan total berdasarkan prestasi kerja dan pemerintah membuat kebijakan pengupahan yang melindungi

pekerja/karyawan.² Kemudian bentuk kebijakan penggajian yang melindungi karyawan/pegawai menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 (3).³

Kerangka pengupahan diatur dalam sistem pengupahan di Indonesia dengan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran atas pekerja. Fungsi pengupahan dibagi menjadi pokok dalam menjaga kesejahteraannya, yaitu :⁴

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas pekerja.

Sebagaimana pemaparan diatas, maka perlindungan hukum pengupahan dalam upah lembur terhadap pekerja/buruh sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021.⁵

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2009.), h. 108-109.

³ UUTK Pasal 88 ayat (3) :

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proposional.
- i. Upah untuk pembayaran pesangon.
- j. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

⁴ Rini Suliaswati, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia" *Jurnal EKSOS*, Vol. 8 No. 3 Oktober 2013, h. 7.

⁵ PP No. 36 Tahun 2021 Pasal 1 :

- 1) 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.
- 2) Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 2 :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemaparan mengenai pengupahan *overtime* (kerja lembur terhadap pekerja/buruh di PT. Padasa Enam Utama merupakan hasil penelitian berdasarkan hasil di lapangan yang diperoleh dalam hasil wawancara dengan Staff PT. Padasa Enam Utama dan Pekerja/buruh PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Laporan disusun berdasarkan pada bagian wawancara sebagai berikut;

Adapun sistem pengupahan yang terdapat di PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam Kabupaten Asahan Terhadap pekerja/buruh berdasarkan hasil wawancara bersama dengan Bapak Dedi A. Rambe, S.H. selaku Staff HRD yang mengatakan : *“Sistem pengupahan perusahaan disini terhitung perbulan yang berdasarkan pada Upah Minimum Kabupaten (UMK) Asahan namun beda pengupahan dengan kerja lembur, perusahaan sendiri memiliki aturan tersendiri dalam pengupahan atas kerja lembur”*⁶

Hal ini senada dengan Bapak Turisman selaku pekerja yang ada di PT.Padasa Enam Utama, mengatakan : *“Pengupahan kami yang memang sudah termasuk karyawan (PKWTT) selalu keluar setiap bulan sekali yang sudah ditentukan dalam Surat Perjanjian Kerja berdasarkan gaji yang sudah ditentukan tapi untuk kerja lembur memang diganti dengan insentif.”*⁷

-
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
 - 3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 3 :

Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

⁶ Dedi A. Rambe, *Staff HRD PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam Kabupaten Asahan*, Wawancara, 23 Januari 2023, Perkebunan Teluk Dalam.

⁷ Turisman, *Pekerja/Buruh*, Wawancara, 26 Januari 2023

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik garis besar bahwa perusahaan melakukan sistem upah minimum yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sudah termasuk PKWTT akan dikeluarkan selama satu bulan sekali berdasarkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Asahan, berbeda halnya dengan kerja lembur yang perusahaan sendiri memiliki aturan tersendiri dalam pengupahan atas kerja lembur dengan peraturan yang ada diperusahaan. Hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Sukirman selaku pekerja/buruh : *“Kalo untuk gaji lembur memang diganti dengan insentif, cara perhitungannya setiap kali dalam kerja lembur seperti penunasan itu kadang dilakukan setelah jam pokok kerja selesai ”*⁸ Hal ini pula juga senada dengan Asisten Kepala yakni Bapak I.H. Togatorop, mengatakan *“Sebelum karyawan (pekerja/buruh) masuk dalam kerja tentunya sudah ada perjanjian dalam SPK (Surat Perjanjian Kerja) baik itu secara kerja maupun pengupahannya sendiri dengan Bapak HRD. Di perusahaan ini mempunyai aturannya dalam memberi upah lembur dengan insentif yang ada.”*⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antar perusahaan dan pekerja dalam pemberian upah lembur sudah disampaikan dan disepakati sebelum pekerja/buruh tersebut masuk dalam dunia kerjanya. Kesepakatan ini dilakukan dan tertulis dalam Surat Perjanjian Kerja mengenai pemberian upah lembur yang dilakukan diganti dengan insentif yang ada di perusahaan.

Pemberian upah lembur dilakukan atas pada perhitungan yang telah dirancang dalam undang-undang dan peraturan yang ada demi menjaga kesejahteraan

⁸ Sukirman, *Pekerja/Buruh*, Wawancara, 26 Januari 2023

⁹ I. H. Togatorop, *Staff HRD PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam Kabupaten Asahan*, Wawancara, 24 Januari 2023, Perkebunan Teluk Dalam.

pekerja/buruh sebagai tanda proporsionalitas dan profesionalisme pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Berkaitan dengan besaran upah lembur yang diberikan tidak efektif dengan peraturan yang sebagaimana disebutkan oleh Bapak Manik selaku Krani Produksi mengatakan bahwa *“Upah lembur itu dihitung dari ancak masing-masing pekerja bila diperintah untuk penunasan (pemotongan pelepah sawit maka hitungannya per pohon dengan sebesar Rp.400,- dan misalnya ada ancak kita 400 pohon maka hanya ada gaji 160.000,- dan dibayarkan nantinya selama 6 bulan sekali keluar upah tersebut.”*¹⁰

Namun kendala permasalahan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan selalu menimbulkan atas keluhan yang telah disampaikan para pekerja yang terletak dibagian jam kerja dan upah yang tidak sesuai dengan kerja dan juga terjadi penambahan waktu kerja yang tidak dibayarkan dengan bertujuan untuk mengejar target yang dalam pemroduksian kelapa sawit seperti yang disampaikan oleh Bapak Saroni selaku pekerja di PT. Padasa Enam Utama mengatakan *“Kami ya selama kerja di PT. Padasa ini sering terjadi tekanan dalam penambahan waktu dengan tidak signifikkannya antara jam kerja yang diberikan dengan gaji yang pernah tidak dibayar dalam kerja lembur. Merasa berat hati atas tekanan dari jam kerja yang menambah dan kecewa hati dengan gaji kerja lembur yang tidak dikeluarkan.”*¹¹ Hal ini juga senada dengan Bapak Sukirman yang mengatakan *“pernah jam kerja kami dari 07.00 sampai dengan jam 16.30 dan gaji lembur sendiri tidak dikeluarkan,*

¹⁰ R.Manik, *Krani Produksi PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam Kabupaten Asahan*, Wawancara, 25 Januari 2023, Perkebunan Teluk Dalam.

¹¹ Saroni, *Pekerja/Buruh*, Wawancara, 27 Januari 2023

memang kecil gaji lembur yang dihasilkan seperti biasanya tapi bisa menambah untuk dari gaji pokok yang diberikan.”¹²

Berdasarkan dari hasil penelitian wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian upah lembur masih belum efektif dan belum tepat. Sehingga penulis memahami bahwa PT. Padasa Enam Utama belum menerapkan pemberian upah lembur sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Maka dengan jelas bahwa hak-hak dan kewajiban yang perlu diketahui dari perusahaan terhadap pekerjanya ialah :

- a. Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2.¹³
- b. Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yang telah tercantum dalam UUTK pasal 88.¹⁴
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada UUTK pasal 104.¹⁵

¹² Sukirman, *Pekerja/Buruh*, Wawancara, 26 Januari 2023

¹³ UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 :

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

¹⁴ UUTK Pasal 88 : Tiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan pendapatan yang layak guna pemenuhan hidup yang layak demi kemanusiaan.

¹⁵ UUTK Pasal 104 : Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan disebutkan dalam UUTK Pasal 86 (1).¹⁶.yang memuat atas perlindungan diberikan kepada pekerja berupa keselamatan dan kesehatan demi menjaga dari kesehatan terhadap pekerja.¹⁷

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh yang diatur dalam UUTK No. 23 Tahun 2003.¹⁸ Adapun yang menjadi faktor atau hambatan Tentang upah lembur terhadap pekerja/buruh di PT. Padasa Enam Utama ialah dikarenakan perusahaan menjadikan insentif sebagai upah lembur dan melakukan penambahan waktu kerja dengan bertujuan untuk mencapai target pemroduksian tanpa melihat kesejahteraan pekerja/buruh. Seperti yang dikatakan oleh Bapak R. Manik yakni *“memang faktor dari PT. Padasa ini karena tanaman sawit yang baru saja di replanting, maka penambahan jam kerja dilakukan untuk mencapai target perusahaan. Pasti perusahaan punya aturan tersendiri dalam mengenai upah di jam kerja lembur.”*

¹⁶ UUTK Pasal 86 ayat (1) :

(a) Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

¹⁷ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa*, Cetakan Pertama (Bandung Mandar Maju, 2004.) h.12

¹⁸ UUTK Pasal 102 ayat (2) :

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126 ayat (1) dan (2) :

- 1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- 2) Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pasal 136 ayat (1) :

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140 ayat (1):

Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Maka sudah jelas bahwa dari penelitian diatas pengupahan lembur yang diberikan belum terlaksana secara efektif sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, maka diperlukan perlindungan hukum terhadap hak buruh dalam mendapatkan upah lembur selayaknya jam kerja yang diberikan sesuai dengan upah lembur yang telah dicantum dalam UUTK. Sebagian Upah dan pekerja merupakan pelindung hak mereka yang dijamin oleh Pemerintah, dan pelindung yang dijamin oleh perusahaan, badan hukum ataupun yang lainnya yang sering mempekerjakan pekerja/buruh semena-mena didalamnya. Peraturan Pemerintah pengupahan tersebut menjadi sorotan utama sebagai acuan dalam pelaksanaanya di lapangan, bagaimana mengkoordinir, menerapkan dan menginterpretasikan peraturan pemerintah tersebut sesuai dengan apa yang tertulis. \

2. Perlindungan Upah Lembur di PT. Padasa Enam Utama

Perlindungan Hukum Upah lembur buruh di PT. Padasa Enam Utama dalam praktiknya belum terlaksana dengan sepenuhnya dan kebijakan yang menyimpang dapat terbukti dari keluhan para pekerja/buruh. Selain belum penerapan peraturan itu, PT. Padasa Enam Utama tidak menerapkan prinsip asas keadilan didalamnya dengan terbukti bahwa pekerja sudah melakukan pekerjaannya diatas waktu kerja lembur namun tidak efektif dan bahkan tidak dibayar atas kerja lemburnya.

Solusi yang diambil dalam penunggakan pembayaran upah lembur di PT. Padasa Enam Utama untuk melakukan negoisasi pemerintah setempat dengan perusahaan mengenai pembayaran secara adil dalam pengupahan upah lembur sebagaimana yang dimaksud dalam UUTK demi menjaga kesejahteraan pekerja seusai dalam melaksanakan kewajiban pekerja.

B. Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Pada PT. Padasa Enam Utama Asahan Dikaitkan Dengan PP No. 36 Tahun 2021

Pelaksanaan pemberian upah lembur pada PT. Padasa Enam Utama tidak berjalan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 karena didasari tidak mengikuti PP No. 36 Tahun 2021 mengenai pemberian upah lembur melainkan dengan peraturan perusahaan tersendiri yang telah dibuat atas keputusan dari pemilik PT. Padasa Enam Utama dengan mengganti insentif di setiap penambahan jam kerja (*Overtime*).

Sebagaimana disebutkan bahwa insentif merupakan hal yang berbeda dengan upah lembur, ketentuan perhitungan upah lembur sendiri sudah berbeda dengan insentif yang telah ditentukan dalam UUTK. Dasar pemberian insentif pun tentu memiliki indikator yang telah disebutkan oleh Sondang P.Siagian antara lain :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pekerja.

2. Lama karyawan bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Sistem pemberian insentif dalam hal lamanya kerja mempunyai kelebihanannya yaitu dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

4. Keadilan

Sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh sebuah jabatan.¹⁹

Jadi menurut peraturan yang ada bahwa pembayaran upah lembur tidak bisa digantikan dengan insentif karena keduanya adalah hal yang berbeda. Terlebih, penetapan besaran upah lembur pun tidak bisa ditentukan sembarangan karena perhitungannya telah diatur tersendiri.

C. Perlindungan Hukum Upah Lembur Buruh Berdasarkan Perspektif Fiqh Siyasah

Secara etimologi (bahasa) fiqh adalah pemahaman. Sedangkan fiqh secara terminology (istilah) adalah pengetahuan tentang hukum syar'i mengenai amal perbuatan (praktis) yang diperoleh dari dalil tafshili (terinci), yakni hukum-hukum khusus yang diambil dari al-Qur'an dan as-Sunnah. Jadi fiqh adalah pengetahuan

¹⁹ Sondang P.Siagian, , *Manajemen. Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.), h. 268

mengenai hukum islam yang bersumber dari al-Qur'an dan as-Sunnah yang disusun oleh mujtahid melalui jalan penalaran dan ijtihad.

Kata siyasah berasal dari kata *sasa*. Kata ini dalam kamus Lisan al-Arab berarti mengatur, mengurus dan memerintah. Jadi siyasah menurut bahasa mengandung beberapa arti, yaitu mengatur, mengurus, memerintah, memimpin, membuat kebijaksanaan, pemerintahan dan politik. Secara terminologis dalam kitab Lisan al-Arab, yang dimaksud dengan kata siyasah adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara yang membawa kepada kemaslahatan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fiqh siyasah ialah ilmu yang mempelajari hal-hal urusan umat dan negara dengan segala bentuk hukum, pengaturan, dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.²⁰

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

Ketentuan upah lembur yang diberikan PT. Padasa Enam Utama Asahan berdasarkan pada kesepakatan dalam Surat Perjanjian Kerja antara perusahaan dengan pekerja yang diberikan atas peraturan yang ada di perusahaan yakni berupa insentif. Namun permasalahan yang dikeluhkan terhadap pekerja didalamnya belum

²⁰ Wahyu Abdul Jafar, *Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist* Jurnal Vol. 3, No. 1, 2018, h. 20

dibayarkan, maka pandangan fiqh siyasah terhadap perlindungan hukum terhadap hak upah lembur buruh berdasarkan peraturan pemerintah no. 36 tahun 2021 masuk kedalam bagian *Siyasah Dusturiyah* yang berupa mengenai peraturan perundang-undangan yang tidak berjalan dengan baik dan dipenuhi oleh perusahaan terhadap upah lembur yang sudah dilakukan pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaan *Overtime*. Sudah dijelaskan oleh Hadits Rasulullah SAW, Bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”²¹

Pengertian dari hadits diatas bahwa seseorang yang telah mempekerjakan seseorang harus memberikan upahnya sebelum pekerja tersebut membutuhkannya ataupun sebelum keringatnya keluar kembali untuk melaksanakan pekerjaan selanjutnya. Maka ini merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah termasuk upah lembur, Islam sangat menjunjung tinggi dalam penerapan keadilan dan tidak boleh semena-mena perusahaan melakukan kezaliman terhadap pekerja/buruh untuk tidak membayar upah lembur.

Menurut Muhammad Iqbal yang tertuang di dalam bukunya “Konstektualisasi doktrin politik Islam” Siyasah Dusturiyah adalah bagian fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam bagian inil dibahas antara lain konsep legislasi (menerapkan bagaimana cara perumusan undang-

²¹ Ibnu Majah, *Kitab Hukum-Hukum* (No. 2434).

undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundangundangan tersebut. Selain itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara. Sehingga tujuan peraturan lperundang-undangan dalam hal ini untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip fiqh siyasah dusturiyah. Karena itu, objek kajian Siyasah Dusturiyah adalah membuat peraturan dan perundang-undangan yang dibutuhkan guna untuk mengatur negara sesuai dengan pokok-pokok ajaran Islam.²²

Adil yang diterapkan dalam islam sendiri berupa tidak berat sebelah yakni tidak terjadinya aniaya kepada pekerja/buruh sebagai bentuk hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja atau buruh maka seorang majikan (pemberi kerja) harus memberikan hak atas pekerja tersebut berupa upah yang layak atau sesuai dengan pekerjaannya bukan dieksploitasi tenaga untuk memenuhi target pasar atau target pekerjaannya tanpa mengutamakan hak sesuai dengan tanggung jawab.

Ditinjau dari fiqh siyasah menurut Islam dan Al-Quran, sangat diperhatikan terutama masalah upah khususnya terhadap upah lembur pekerja/buruh di PT. Padasa Enam Utama. Dalam Islam memerintahkan kepada si pemberi kerja khususnya Perusahaan PT. Padasa Enam Utama agar segera membayarkanl upah kepada pekerja penyapu jalan yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Karena dalam Islam telah dijelaskan bahwa memberikan upah kepada seseorang yang telah selesai bekerja hukumnya adalah wajib. Jadi, peneliti dapat menanggapi bahwa Upah lembur pekerja/buruh di PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk belum membayarkan pada

²² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam...* h. 177

jam kerja lembur, belum memenuhi syarat Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dan belum sesuai dengan ajaran Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah.

Solusi yang diambil menurut pandangan fiqh siyasah ialah untuk menyegerakan pembayaran upah lembur sebagai sesama hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dengan mengikuti pedoman agama dan sesuai dengan menaati kebijakan pemerintah untuk kemaslahatan bersama sebagai makhluk yang beragama dan menaati atas kebijakan pemerintah sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an An-Nisa (59) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”²³

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam menaati kebijakan pemerintah merupakan hal yang wajib jika halnya kembali mendapatkan kemaslahatan umum tanpa adanya kesenjangan dalam pembayaran upah termasuk upah lembur.

²³ Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Edisi Penyempurnaan* (Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (LPMQ), 2019.), hal. 118