

BAB II

PEMBAHASAN

KETENTUAN DAN PENERAPAN UPAH KERJA LEMBUR MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Upah Menurut Hukum Islam

1. Pengertian Upah

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwad (ganti), oleh sebab itu *al- sawāb* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.

Secara umum lafadz *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah barang, pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, upah karena melakukan sesuatu aktivitas tertentu.

Sedangkan H. Moh. Anwar menerangkan bahwa *ijārah* adalah perakadan (perikatan), pemberian kemafaatan (jasa) kepada orang lain dengan memakai pengganti balasan jasa yang berupa uang atau barang yang ditentukan.¹

Dalam pengertian istilah, pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan), sedangkan pihak yang lainnya yang memberikan sewa disebut *mustajir* (orang yang

¹ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta,1992),422.

2. Kewajiban pekerja
 - a. Menunaikan pekerjaannya
 - b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
 - c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun dan teliti.
 - d. Mengganti kerugian bila ada barang yang rusak, bila pekerja sengaja merusaknya.
 - e. Bertanggung jawab¹⁸
3. Hak-hak pengusaha
 - a. Hak untuk mendapatkan penghormatan dari pekerja
 - b. Hak untuk mendapatkan keuntungan
 - c. Berhak atas hasil pekerjaan
 - d. Hak untuk mengatur dan memerintah pekerja.
4. Kewajiban-kewajiban pengusaha
 - a. Membayar upah para pekerja.
 - b. Sama statusnya dengan para pekerja dalam pandangan Allah, seorang majikan juga pemimpin yang bertanggung jawab penuh atas keselamatan dan kesejahteraan para pekerjanya.
 - c. Seorang majikan harus bersikap lemah lembut, kasih sayang dan pemaaf dan tidak memaksakan kehendaknya kepada para

¹⁸ Dahlan, Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: PT Ichtiar Baru van Hoeve, 2006), 663.

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain.¹⁹

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah. Pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah berdasarkan perimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan, dalam al-Qur'an maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan. Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa

¹⁹ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan terjemahan* (Surabaya: CV.Karya Utama,2002),

Ijārah untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin an-Nabhani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam memproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari Ijārah , dan juga karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan di antara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga. Dilain pihak tidak bisa diklaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah dihasilkan akan menyebabkan keluarnya seorang pekerja, yang terjadi ketika barang dipasaran secara keseluruhan merosot.

dipetik oleh Imam Soepomo : “ Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah obyek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.

Upah kerja lembur adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang harus dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan melebihi waktu kerja yang telah ditentukan. Dalam kaitannya upah terdapat dalam hubungan kerja yang memiliki arti hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima upah, dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Sedangkan pengertian dari hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam perjanjian kerja mempunyai arti bahwa perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha

1. Buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
2. Buruh berkewajiban sendiri melakukan pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.
3. Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.
4. Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata-tertib rumah tangga pengusaha.

Dalam pendapat yang lain kewajiban buruh diatur dalam KUHPerdara pasal 1603, 1603a, 1603b 1604c dan 1603d. dari pasal-pasal tersebut dapat disimpulkan beberapa kewajiban buruh yaitu:²⁴

1. Kewajiban melakukan pekerjaan.
 2. Kewajiban menaati peraturan tentang melakukan pekerjaan.
 3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.
- b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban umum dari majikan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban-kewajiban yang lain diantaranya adalah:

1. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja.

²⁴ Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), 47.

2. Memberikan cuti.
3. Memberikan surat keterangan.
4. mengurus perawatan dan pengobatan.

Sedangkan kewajiban umum seorang majikan tercantum dalam pasal 1602y KUH Perdata, yaitu bahwa *“seorang majikan wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama sepatutnya harus dilakukan oleh seorang majikan yang baik”*.

Dalam hal waktu kerja lembur, beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah

- a. membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
- b. Membayar upah kerja lembur.
- c. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang menetapkan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
- d. Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 1 400 kalori apabila kerja lembur selama tiga jam atau lebih.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat 1 dan 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 77 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003, yaitu

- 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.

Berdasarkan juga dalam ketentuan pasal 78 Undang-undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan,
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dan 3 diatur dengan Keputusan Menteri.

Keputusan menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja

dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Adapun cara perhitungan upah kerja lembur diatur dalam Pasal 8 sampai dengan 11 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004. Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara perhitungan upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan.

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 hari kerja dalam 1 minggu atau dikalikan 21 bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Dan dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 bulan maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Dalam hal upah terdiri dari atas upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% dari upah. Dalam hal upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap, lebih kecil dari 75% keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% dari keseluruhan upah.

Adapun cara perhitungan upah kerja lembur²⁵

- a. Dilakukan pada Hari Kerja yaitu untuk jam kerja lembur pertama dibayar upah 1,5 kali upah sejam, dan untuk jam kerja lembur berikutnya dibayar upah 2 kali upah sejam. Ketentuan ini sama dengan ketentuan dalam Kepmenakertrans No 72 Tahun 1984 yang dicabut dengan Kepmenakertrans No 102/MEN/VI/2004.
- b. Dilakukan pada Hari Istirahat dan Libur Resmi
 - 1) 6 hari kerja 40 jam seminggu
 - a) Untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam.
 - b) Untuk jam ke 8 dibayar 3 kali upah sejam.
 - c) Untuk jam ke 9 dan ke 10 dibayar 4 kali upah sejam.
 - d) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam. Jam ke 6 dibayar 3 kali upah sejam dan jam kerja lembur ke 7 dan ke 8 dibayar 4 kali upah sejam.
 - 2) 5 hari kerja 40 jam seminggu
 - a) Untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam.
 - b) Untuk jam ke 9 dibayar 3 kali upah sejam.
 - c) Untuk jam ke 10 dan ke 11 dibayar 4 kali upah sejam.

²⁵ Wijayanti, Asri, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*"(Jakarta: Sinar Grafika,2010), 113.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana telah diatur dalam pasal 77 ayat 2 UU. No.13 Tahun 2003 yang meliputi :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.

Menurut pasal 78 ayat 2 UU. No.13 tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana maksud pada pasal 77 ayat 2 wajib membayar upah lembur dan harus memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam pasal 78 ayat 1 yaitu :

- 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.

Mengenai ketentuan waktu dan upah kerja lembur juga diatur lebih lanjut dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Di antaranya yaitu dalam pasal 6 ayat 1 yang menyatakan bahwa untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha dalam hal terjadi kerja lembur berkewajiban :

- 1) Membayar upah kerja lembur
- 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- 3) Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.

Menurut pasal 7 ayat 2 KEP.102/MEN/VI/2004, Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam point ke tiga tidak boleh diganti dengan uang.

Adapun cara perhitungan upah kerja lembur sesuai dengan yang telah diatur dalam pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2004 adalah sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. 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 :
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam

Dalam praktik dikenal 2 bentuk perjanjian, antara lain:

- a) Tertulis, apabila suatu perjanjian perburuhan dibuat tertulis, maka biaya akta beserta lain-lain biaya tambahan harus ditanggung oleh majikan/pengusaha.
- b) Tidak tertulis, apabila perjanjian disebut dengan tidak tertulis dengan disebutkan secara lisan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

Adapun jenis perjanjian kerja yaitu:

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, bisa juga disebut pekerja tetap.
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, syaratnya pun adalah jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan bukan termasuk pekerjaan pokok.