
TINJAUAN YURIDIS TENTANG UPAH KERJA LEMBUR MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

NURUL FARAH SAHLISA

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: farahsahlisyia123@gmail.com

LALU HADI ADHA

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui upah kerja lembur menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan untuk mengetahui bagaimana upaya hukum jika upah lembur tidak dibayar oleh perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif. Data yang dikumpulkan adalah data primer, sekunder, dan tersier. Data primer diperoleh langsung dari bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma-norma, Peraturan Perundang-undangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahkan hukum sekunder dan tersier. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 menambahkan waktu kerja lembur dari sebelumnya maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu, sehingga kesimpulannya ketentuan perhitungan mengenai upah lembur tidak berubah, tetap menggunakan dasar upah per jam ($1 / 173 \times$ upah sebulan). Upaya hukum jika upah lembur tidak dibayar perusahaan yaitu penyelesaiannya dengan cara dapat dipilih salah satunya adalah Mediasi Hubungan Industrial.

Kata kunci : Upah; Kerja Lembur.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the wages work overtime according to Government Regulation Number 36 Year 2021 About Wages and to know how legal efforts if overtime wages are not paid by the company. The method used in this study is normative research. The data collected is primary, secondary, and tertiary data. Primary data is obtained directly from materials law which bind and consists of norms, Regulation Legislation, while secondary data obtained from literature studies consisting of primary legal materials, even secondary and tertiary law. The results of the research and discussion showed that Government Regulation No. 35 of 2021 adds overtime from the previous maximum of 3 hours a day and 14 hours a week to 4 hours a day and 18 hours a week, so that in conclusion the calculation provisions on overtime wages do not change, still using the basis of hourly wages ($1 / 173 \times$ a month's wages). Legal action if overtime wages are not paid by the company that is the settlement by means of selectable one of them is Industrial Relationship Mediation

Keywords: Wages; Overtime Work.

I. PENDAHULUAN

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Ketentuan Pasal tersebut juga disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹

Kewajiban membayar upah dalam hubungan kerja, kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama Upah Minimum Regional (UMR).

Jika pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha harus mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain adalah: (1) Bagaimana pengaturan upah kerja lembur menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan? dan (2) Bagaimana upaya hukum jika upah lembur tidak dibayar oleh perusahaan.?

Tujuan serta manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana upah kerja lembur menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan untuk mengetahui bagaimana upaya hukum jika upah lembur tidak dibayar oleh perusahaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: a) manfaat teoritis diharapkan penelitian hukum ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya pada hukum ketenagakerjaan tentang analisis tentang upah kerja lembur menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. b) manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam membuat keputusan oleh pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat luas.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Suatu metode penelitian normatif pada hakekatnya menekankan pada metode deduktif

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet 4 Sinar Grafika, Jakarta 2014, hlm. 107-108

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 72

sebagai pegangan utama, artinya dianalisis dari kesimpulan yang umum kemudian diuraikan contoh-contoh konkrit atau fakta-fakta untuk menjelaskan kesimpulan atau generalisi³. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi konsep-konsep, kaidah dan norma-norma hukum yang ada dengan menggunakan bahan-bahan kepustakaan yang ada maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penelitian ini teknik atau cara memperoleh bahan hukum dilakukan melalui kepustakaan (*library research*) menggunakan teknik dengan cara menghimpun dan mengkaji bahan kepustakaan yang terdiri dari peraturan Perundang-undangan, literatur-literatur, serta pendapat para sarjana yang terkait dengan pokok permasalahan yang diteliti.

II. PEMBAHASAN

A. Pengaturan Upah Kerja Lembur

1. Pengaturan Pengupahan Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Kerja Lembur

Ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- 1) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
 - b) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- 2) 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 :
 - a) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar (3) tiga kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam.
 - b) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah 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.
- 3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan 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. Pasal 11 huruf c bahwa “ apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja da 40 (empat puluh) jam seminggu,

3 Amirudin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 166

maka perhitungan 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”⁴

2 . Pengaturan Lembur Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang N0. 11 tentang Cipta Kerja turut mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalamnya ditentukan hak dan kewajiban pekerja terkait waktu kerja, lembur, istirahat, dan cuti tahunan.⁵

Untuk mencapai tujuan dibidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menetapkan pengaturan baru terhadap empat Undang-Undang, salah satunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, Undang-Undang Cipta Kerja tidak meniadakan atau menghapus Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang tidak disebutkan dalam Undang-Undang No. 11/2020 dianggap masih berlaku. Berkaitan dengan waktu kerja, Undang-Undang Cipta Kerja tidak membuat perubahan ketentuan. Ketentuan waktu kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja masih sama dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan waktu kerja dijelaskan dalam dua skema. Pertama, skema 6 hari kerja dalam 1 minggu dengan total 7 jam per hari dan 40 jam per minggu. Kedua, skema 5 hari kerja dalam 1 minggu dengan total 8 jam per hari dan 40 jam per minggu.⁶

Undang-Undang Cipta Kerja hanya menambah ketentuan bahwa pelaksanaan jam kerja bagi pekerja atau buruh di suatu perusahaan diatur dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama. Ketentuan mengenai waktu kerja di atas tidak berlaku bagi sektor usaha atau bidang pekerjaan tertentu. Bidang-bidang tertentu tersebut sebelumnya diatur dengan keputusan menteri, akan tetapi, Undang-Undang Cipta Kerja mengubah penentuan sektor usaha sehingga ditentukan dengan Peraturan Pemerintah.⁷

Sedangkan lembur dipahami sebagai pekerjaan yang dibuat melebihi ketentuan waktu kerja. Pemberi kerja yang memberikan kerja lembur pada karyawannya mesti membayar upah lembur. Berdasarkan Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003, diatur bahwa pengusaha perlu mendapatkan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan saat memberikan pekerjaan lembur.

Undang-Undang Cipta Kerja memperpanjang batasan waktu lembur bagi pekerjanya. Sebelumnya, ketentuan waktu kerja lembur paling banyak adalah 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Ketentuan tersebut diubah menjadi paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Perubahan ketentuan lebih lanjut tentang waktu kerja lembur dan upah

⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 166-167

⁵ Mahatma Chryshna, *Undang-Undang Cipta Kerja : Ketentuan Waktu Kerja, Lembur, Istirahat, dan Cuti Tahunan*. [Kompas.paspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/uu-cipta-kerja—ketentuan-waktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cuti-tahunan](https://kompas.id/baca/paparan-topik/uu-cipta-kerja—ketentuan-waktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cuti-tahunan) diakses pada tanggal 7 Agustus 2021 pukul 10.30 AM

⁶ Ibid artikel yang sama

⁷ Ibid artikel yang sama

lembur juga ikut diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelumnya, ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah lembur ditentukan oleh Kepmen. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah penentuannya menjadi Peraturan Pemerintah.⁸

3. Pengaturan Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur tentang upah cuti dan lembur pekerja. Menurut Pasal 39 Peraturan Pemerintah 36/2021 tentang pengusaha ini, pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur saat memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerjanya atau pada istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi.

Namun, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Dalam Peraturan Pemerintah tentang pengupahan disebutkan, bila pekerja/buruh tidak masuk kerja karena sakit untuk 4 bulan pertama tetap dibayar 100% dan 4 bulan keempat 25% dari upahnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 22 waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam waktu kerja lembur pekerja hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam satu minggu.

a. Penghitungan Upah Lembur

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan :

- a) Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 kali upah sejam
- b) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 kali upah sejam.⁹

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja dan 48 jam dalam seminggu, maka :

- a) Penghitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam ketujuh dibayar 2 kali upah sejam, jam kedelapan dibayar 3 kali upah sejam dan jam kesembilan, jam kesepuluh dan jam kesebelas dibayar 4 kali upah sejam.
- b) Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut : jam pertama sampai dengan jam kelima dibayar 2 kali upah sejam, jam keenam dibayar 3 kali upah sejam dan jam ketujuh, jam kedelapan dan jam kesembilan, dibayar 4 kali upah sejam.¹⁰

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu maka perhitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam kedelapan dibayar 2 kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 kali upah sejam.

⁸ Ibid artikel yang sama

⁹ Gajimu.com/garmen, *Perubahan Aturan Waktu Kerja & Istirahat Kerja*, <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/waktu-kerja-istirahat-kerja>, diakses pada tanggal 9 Juli 2021 pukul 10.45 AM

¹⁰ Ibid artikel yang sama

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 31 menentukan upah sebulan untuk menghitung upah lembur pekerja harian. Cara menghitung upah sejam untuk penghitungan upah lembur yaitu 1/173 kali upah sebulan. Dalam hal upah pekerja dibayar secara harian maka penghitungan besarnya upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan :

1. Upah sehari dikalikan 25, bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
2. Upah sehari dikalikan 21 bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 hari kerja dalam 1 minggu.
3. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil. Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 bulan terakhir.
4. Dalam hal upah sebulan lebih rendah dari upah minimum maka upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan upah kerja lembur yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah tempat pekerja/buruh bekerja.

B. Upaya Hukum Pekerja/Buruh Jika Upah Lembur Tidak Dibayar Perusahaan

1. Upah Sebagai Perlindungan Kerja

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.¹¹

Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu 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
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹²

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2010, hlm. 158

¹² *Ibid* hlm. 158-159

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³

2. Upaya Hukum Pekerja

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh, namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Dalam bukunya, Gunawi Kartasapoetra pernah menulis, bahwa yang menjadi pokok pangkal ketidakpuasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah :

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kadangkala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan dan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus demban
- e. Adanya masalah pribadi¹⁴

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara tidak langsung Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 sebetulnya sama dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, yang sama mengenal penyelesaian secara wajib penyelesaian secara sukarela. Penyelesaian secara wajib sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antar pihak yang berselisih (*bipartit*), kemudian kalau tidak selesai baru dilanjutkan ke pegawai perantara di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke

¹³ Ibid hlm. 159-160

¹⁴ Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 145-146

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat, sedangkan penyelesaian secara sukarela adalah melalui seorang Juru atau Dewan Pemisah yang disebut dengan Arbitrase.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib juga dimulai dengan bipartit (perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih). Kalau perundingan tersebut tidak selesai baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang ada di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian kalau juga tidak selesai salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan Penyelesaian sukarela menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah melalui Konsiliator dan Arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.¹⁵

1. Penyelesaian Secara Wajib Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

a. Penyelesaian Secara Bipartit

Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di atas diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- 1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 2) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Penyelesaian Secara Sukarela Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara sukarela adalah melalui konsiliasi dan arbitrase. Dikatakan sebagai cara penyelesaian secara sukarela, karena para pihak yang berselisih dapat memilih cara penyelesaian ini dengan suatu perjanjian.

1) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/ instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Konsiliator berwenang untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam

¹⁵ Ibid hlm. 164-165

satu perusahaan, yang hanya bisa dilakukan setelah para pihak yang berselisih mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dan telah dilegitimasi pada wilayah kerjanya yang meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.¹⁶

2) Penyelesaian Melalui Arbitrase Hubungan Industrial

Yang dimaksud dengan arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (Pasal 1 angka 8 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

III. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pengaturan tersebut mengatur tentang upah cuti dan lembur pekerjaanya. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 juga menambahkan waktu kerja lembur dari sebelumnya maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Ketentuan perhitungan mengenai upah lembur tidak berubah, tetap menggunakan dasar upah per jam ($1 / 173 \times$ upah sebulan). Menurut Pasal 39 Peraturan Pemerintah 36/2021 tentang pengusaha ini, pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur saat memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerjanya atau pada istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi.
2. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Jika pengusaha melanggar hak pekerja, maka ini dinamakan perselisihan hak. Untuk perselisihan hak, upaya penyelesaian perselisihan yang dapat dipilih salah satunya adalah Mediasi Hubungan Industrial.

Saran

Saran dalam skripsi ini adalah pertama, diharapkan seluruh perusahaan yang ada di Indonesia dapat menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan agar sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga tidak adanya perselisihan antara perusahaan dan pekerja/buruh.

16 Ibid hlm. 187-189

Kedua, diharapkan perusahaan dan pekerja/buruh dapat menyelesaikan kewajibannya masing-masing. Sehingga idealnya, jika pekerja telah menyelesaikan kewajibannya bekerja lembur, maka pengusaha juga wajib menuntaskan kewajibannya untuk membayar upah lembur. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amiruddin dan Zaenal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Jakarta.
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers Jakarta.
- Zainal Asikin, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet-10, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia, *Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2021*
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Turunan Cipta Kerja*
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 35 Tahun 2021 Tentang PKWT*
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- Indonesia, *Kepmenakerstrans No. 102/MEN/VI/2004*

Internet

- Gajimu.com/garmen, *Perubahan Aturan Waktu Kerja & Istirahat Kerja*, <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/waktu-kerja-istirahat-kerja>
- Mahatma Chryshna, *Undang-Undang Cipta Kerja : Ketentuan Waktu Kerja, Lembur, Istirahat, dan Cuti Tahunan*,
- Kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/uu-cipta-kerja-ketentuan-waktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cuti-tahunan