

KEABSAHAN INSENTIF SEBAGAI PENGGANTI PEMBAYARAN UPAH KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA

Selvy Kurniah
Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara
Jalan Letjen S. Parman No.1, Jakarta Barat - 11440
Ongselvy7@gmail.com

Abstract

Overtime wages are earned for workers who have carried out work outside of normal working hours. The work is carried out by the worker based on an agreement between the worker and the employer or the employer through an employment agreement. Employers are required to pay overtime wages in accordance with the overtime work done by the workers/laborers and the payments are made in a manner that is in accordance with the laws and regulations. This study aims to examine the validity of incentives as a substitute for overtime pay for overtime workers. This research method uses normative research with a conceptual approach and a statutory approach. The result of this study is that the payment of overtime wages must still be paid with the overtime work itself and cannot be replaced with incentives. Incentives are not a component of wages in Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. Thus, for employers who give workers incentives with the intention of paying overtime wages, it is not legally valid.

Keywords: *Overtime wages, incentives, workers/labourers*

Abstrak

Upah kerja lembur diperoleh bagi pekerja yang telah melaksanakan pekerjaan di luar waktu jam kerja normal. Pekerjaan tersebut dilaksanakan oleh pekerja berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha melalui perjanjian kerja. Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja lembur yang dikerjakan oleh pekerja/buruh dan pembayaran dilakukan dengan cara yang sesuai dengan peraturan-perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keabsahan insentif sebagai pengganti upah lembur kerja bagi pekerja lembur. Metode penelitian ini menggunakan penelitian normatif dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Hasil dari penelitian ini ialah pembayaran upah kerja lembur haruslah tetap dibayarkan dengan upah kerja lembur itu sendiri dan tidak dapat digantikan dengan insentif. Insentif bukan merupakan komponen upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sehingga, bagi pengusaha yang memberi insentif pekerja dengan maksud membayar upah kerja lembur adalah tidak sah secara hukum.

Kata kunci : Upah kerja lembur, insentif, pekerja/buruh.

Pendahuluan

Perkembangan dunia di era revolusi industri sangat menuntut efektivitas dan efisiensi dalam mencapai kemajuan dalam berbagai bidang yang berdampak pada perlunya efektivitas dan efisiensi dalam industri pekerjaan. Industri pekerjaan merupakan tonggak kemajuan zaman yang mendorong berkembangnya dunia dengan karya-karya para pekerja yang terbagi-bagi dalam bidang-bidang berbeda.

Perlunya efisiensi dan efektivitas pekerja menuntut pula pengaturan waktu kerja yang

efektif bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan kerja. Adapun landasan terikatnya pekerja dengan perusahaan atau organisasi lahir dari suatu hubungan hukum berupa perjanjian kerja. Menurut Zulkarnain Ibrahim, pengaturan aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah dilaksanakan melalui norma hukum ketenagakerjaan adat yang bersifat informal yaitu melalui kesepakatan pemberi dan penerima kerja (Zulkarnain, 2019).

Tuntutan capaian kerja yang maksimal, tentunya berimplikasi pada tuntutan waktu

kerja yang pada saat-saat tertentu perlu melebihi waktu kerja normal. Sehingga, dibutuhkan waktu lembur demi mencapai tujuan kerja suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tepatnya pada Pasal 81 angka 22 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan berkaitan dengan syarat pengadaaan waktu kerja lembur terhadap pekerja serta kewajiban pelaku usaha untuk memberikan upah kerja lembur.

Maka dari itu, terhadap pekerja yang dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat atau hari libur resmi wajib diberikan upah kerja lembur sesuai dengan lama waktu kerja lembur pekerja.

Namun, dalam praktiknya pengupahan pekerja khususnya pada pengupahan atas waktu kerja lembur seringkali ditemukan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pembayaran upah kerja lembur seringkali digantikan dengan pembayaran insentif oleh perusahaan kepada pekerja yang bekerja di waktu lembur, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta yang digandrungi oleh anak muda. Oleh karena itu, pembayaran upah kerja lembur yang digantikan dengan insentif memiliki potensi perselisihan antara pengusaha dan pekerja atau serikat ke depannya (Lalu Husni, 2019).

Sebab, insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja dapat saja dianggap oleh perusahaan sebagai penuntasan pembayaran upah kerja lembur meski tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun di pihak lain, insentif dapat saja bukan berarti pembayaran upah kerja lembur oleh perusahaan kepada pekerja atau serikat kerja. Sehingga bagi pengusaha yang memberi insentif dengan maksud membayar upah lembur dapat diartikan sama sekali tidak membayarkan upah kerja lembur pekerjanya. Bukan tidak mungkin, akan ada potensi pemberian sanksi pidana bagi pengusaha yang melakukan hal tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian terkait keabsahan insentif sebagai pengganti upah

kerja lembur bagi pekerja untuk mencari kepastian hukum.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini mengkaji pasal-pasal dan konsep-konsep yang berkaitan dengan upah kerja lembur dan insentif. (Peter Mahmud Marzuki, 2017).

Hasil dan Pembahasan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja timbul dari suatu kesepakatan yang terkandung dalam suatu perjanjian, perjanjian inilah yang kemudian dinamakan perjanjian kerja. Dalam hukum positif di Indonesia, perjanjian kerja juga tunduk terhadap asas-asas perjanjian yang tertuang dalam BW (*Boergerlijk Wetboek*).

Istilah perjanjian atau persetujuan merupakan terjemahan dari *overeenkomst* dalam bahasa Belanda atau *agreement* dalam bahasa Inggris, yaitu suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau kedua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal (Wirjono Projodikoro, 2011).

Perjanjian itu sendiri diatur dalam Buku III BW, yaitu Pasal 1313 yang memuat aturan bahwa "suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Perjanjian dapat dibuat baik dalam bentuk kata-kata secara lisan maupun tertulis berupa suatu akta. Perjanjian yang dibuat secara tertulis biasanya untuk kepentingan pembuktian. (Ahmad Yani, 1999)

Dalam membuat suatu perjanjian tidak hanya sampai pada kesepakatan antara kedua belah pihak, namun ada beberapa syarat sahnya perjanjian yang harus terpenuhi sehingga diakui oleh hukum (*legally concluded contract*). Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1320 BW, yaitu: (Abdulkadir Muhammad, 1992).

a. Sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya

- b. Kecakapan bagi mereka untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Kemudian, terdapat konsekuensi hukum dari tidak terpenuhinya salah satu atau lebih syarat-syarat sah nya perjanjian. (J. Satrio, 1995). Konsekuensi hukum tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat dibatalkan, misalnya dalam hal tidak terpenuhi syarat subjektif dalam Pasal 1320 BW, yaitu:
 - a. Sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya;
 - b. Kecakapan bagi mereka untuk membuat suatu perikatan.
- 2) Batal demi hukum, misalnya, dalam hal dilanggarnya syarat objektif dalam Pasal 1320 BW. Syarat objektif tersebut adalah:
 - a. Suatu hal tertentu
 - b. Suatu sebab yang halal.

Adapun beberapa asas penting dalam hukum perjanjian (Agus Yudha Hermoko, 2017)., yakni:

- a. Asas Konsensualisme
Asas konsensualisme merupakan roh dari suatu perjanjian. Hal ini terlihat dari kesepakatan para pihak, namun demikian pada situasi tertentu terdapat perjanjian yang tidak mencerminkan wujud kesepakatan yang sesungguhnya yang disebabkan adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*) yang memengaruhi timbulnya perjanjian.
- b. Asas Kebebasan Berkontrak
Di dalam asas ini terkandung suatu pandangan bahwa orang bebas untuk melakukan atau tidak melakukan perjanjian, bebas dengan siapa ia mengadakan perjanjian, bebas tentang apa yang diperjanjikan, dan bebas untuk menetapkan syarat-syarat perjanjian. Oleh karena itu, berdasarkan asas kebebasan berkontrak seseorang mempunyai pilihan bebas untuk mengadakan perjanjian.
- c. Asas Itikad Baik
Itikad baik merupakan terjemahan dari *goede trouw* dalam bahasa Belanda, yaitu dengan kebenaran dan maksud yang baik. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa

perjanjian itu dilaksanakan menurut kepatutan dan keadilan.

- d. Asas daya mengikat kontrak
Asas daya mengikat kontrak (*the binding force of contract*) dipahami sebagai mengikatnya kewajiban teraktual (terkait isi perjanjian - prestasi) yang harus dilaksanakan para pihak.

Selain itu, Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/ Peraturan Perusahaan. Asas yang berlaku dalam Hukum Perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak (Zaeni Asyhadie, 2013).

Namun demikian, sekalipun Undang-Undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi Perjanjian Kerja, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan norma keadilan. Jenis Perjanjian Kerja ada 2 (dua), yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan masing-masing Perjanjian Kerja tersebut mempunyai ciri dan sifat yang berbeda termasuk konsekuensinya pun berbeda bila terjadi pemutusan hubungan kerja (Agus Suprayogi, 2022).

Upah Kerja

Secara sederhana upah dapat dijelaskan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Adapun dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sedangkan pengertian buruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah

atau imbalan dalam bentuk lain. Berangkat dari dua pengertian itu, dapat diambil penjelasan bahwa upah buruh adalah imbalan dari pengusaha yang ditujukan kepada buruh karena atas sumbangsih tenaganya yang telah membantu pekerjaan pengusaha (Nurul Farah, 2021).

Pemberian upah sebagai perwujudan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, sebagai upaya pemerintah untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi buruh. Dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memuat beberapa kebijakan pengupahan yang meliputi:

- a) Upah minimum.
- b) Struktur dan skala upah.
- c) Upah kerja lembur.
- d) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena
- e) alasan tertentu.
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- h) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Kebijakan pengupahan di atas tiada lain dimaksudkan untuk menjamin pemenuhan kehidupan yang layak bagi buruh. Dengan kebijakan pengupahan yang dibuat pemerintah tersebut diharapkan dapat melindungi buruh agar buruh dapat memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarganya.

Teori-teori Upah

Adapun berbagai teori yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah pekerja/buruh. Teori-teori tersebut adalah (Zaeni Asyhadie, 2013):

1. Teori Hukum Alam

Menurut teori ini, upah yang wajar adalah upah yang cukup untuk memenuhi kehidupan pekerja dan keluarganya serta sesuai dengan kemampuan perusahaan. Jika upah yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, akan memengaruhi jumlah penjualan. Harga akan meningkat sejalan dengan biaya produksi yang tinggi. Jika upah yang diberikan rendah maka pekerja akan hidup miskin. Teori ini dicetuskan

oleh David Ricardo yang mengatakan bahwa yang menentukan tingkat harga adalah tingkat upah alami yang jumlahnya hanya cukup untuk buruh bertahan hidup.

2. Teori Undang-Undang Upah Besi

Menurut Ferdinand Lasalle, buruh harus berusaha menentang korporasi agar dapat mencapai kesejahteraan hidup melalui penentuan upah yang ideal yang diperoleh. Teori ini juga sekaligus menentang teori upah David Ricardo yang cenderung hanya mendukung dan mengukuhkan posisi pemberi kerja atau dalam hal ini pengusaha.

3. Teori Upah Sosial

Teori ini dilaksanakan di negara sosialis, tidak lagi mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.

4. Teori Etis

Golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, menghendaki supaya soal upah itu juga ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

5. Teori Persediaan Upah

Menurut teori ini, pekerja atau buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

Waktu Kerja dan Upah Kerja Lembur

Lembur diterapkan sebagai daya tarik bagi tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, karena adanya pembayaran jam lembur yang tinggi. Lembur juga seringkali dilakukan untuk memenuhi keinginan pemilik proyek, agar proyek dapat diselesaikan secepat

mungkin, sehingga dapat secepatnya pula dioperasikan dan menghasilkan keuntungan bisnis. Lembur lebih sering dipilih karena tidak menimbulkan masalah koordinasi yang harus diatasi sebagaimana jika dipakai penambahan tenaga kerja (*overmanning*) atau pergantian waktu kerja (*shift*).

Selain itu, perlu diperhatikan bahwa pelaksanaan jam kerja diatur dalam perjanjian kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 77 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Waktu kerja lembur dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kita, tepatnya pada Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 77 ayat (3) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, yang meliputi:

- a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Selanjutnya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Pasal 81 angka 22 UU 11/2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan syarat bagi pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja normal, yaitu:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu.

Persetujuan yang dimaksud dalam pasal tersebut ialah berkaitan dengan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha. Tentunya perjanjian tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang mengatur syarat sah suatu perjanjian, yakni adanya kesepakatan, cakap hukum, mengenai objek tertentu, dan tidak bertentangan dengan hukum atau kesusilaan. (Ahmadi Miru, 2011) Para pekerja tentunya mempunyai hak untuk setuju atau tidak setuju terkait waktu kerja lembur (Munir Fuady, 2015). Sebab, dalam praktik seringkali posisi pekerja yang rentan menjadikan pekerja mudah menyetujui perintah pemberi kerja termasuk untuk kerja lembur meskipun berdasarkan aturan yang telah disebutkan, persetujuan pekerja/buruh menjadi syarat bagi pengusaha (Ujang Chandra, 2019).

Selain persyaratan, maka pengusaha tentunya perlu memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur, yakni berkewajiban untuk:

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
- c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 jam atau lebih.

Pengaturan upah kerja lembur diatur berdasarkan tiga model sebagaimana diatur dalam Pasal 31 PP Nomor 35 Tahun 2021, yaitu:

1. **Upah Kerja Lembur pada Hari Biasa**, diatur sebagai berikut:
 - a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

2. **Upah Kerja Lembur pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi selama 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu**, diatur sebagai berikut:

- a. perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 - 1) jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - 2) jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - 3) jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;
- b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 - 1) jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - 2) jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - 3) jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

3. **Upah Kerja Lembur pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi selama 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu**, diatur sebagai berikut:

- a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
- b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
- c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Adapun perhitungan upah kerja lembur diatur berdasarkan pada upah bulanan, dengan cara menghitung upah sejam yakni 1/173 kali upah sebulan sebagaimana diatur dalam Pasal 32 ayat (1) dan (2) PP 35/2021.

Selain itu, upah pokok sama sekali tidak boleh dianggap satu bagian tergabung dengan upah lembur. Sebab, dasar

penghitungan upah lembur berasal dari upah pokok sebagaimana disebutkan dalam Penjelasan Pasal 7 ayat (1) huruf a PP Nomor 36 Tahun 2021, yakni:

“Seorang pekerja A menerima Upah sebesar Rp3 juta sebagai upah bersih (*clean wages*). Besaran upah tersebut utuh digunakan sebagai dasar perhitungan hal-hal yang terkait dengan upah, seperti tunjangan hari raya keagamaan, upah kerja lembur, pesangon, iuran jaminan sosial, dan lain-lain.”

Penjelasan ini mempertegas bahwa upah pokok tidak dapat digabung dengan upah lembur serta memperjelas terkait perhitungan upah lembur yang bersandar pada perhitungan upah pokok.

Dalam praktik, hal ini dapat ditemukan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan yang mengatur mengenai jam kerja yang diperjanjikan, serta upah dari jam kerja. Begitupun juga diatur terkait dengan upah kerja lembur. Perjanjian menjadi hal yang krusial bagi kedua belah pihak, sebab akan menentukan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha yang dapat berimplikasi pada saling gugat bila salah satu diantaranya merasa dirugikan haknya (Karina Hatane, 2021).

Dalam hal pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaan di waktu lembur atau telah melaksanakan lembur kerja namun tidak diberikan upah kerja lembur oleh pemberi kerja atau perusahaan, maka dapat dikenakan sanksi pidana (Alvin Agung, 2021). Bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah kerja lembur yang jadi hak pekerjaanya dikenakan sanksi pidana pelanggaran berupa kurungan minimal 1 bulan dan maksimal 12 bulan dan/atau denda minimal Rp10 juta dan maksimal Rp 100 juta sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 187 UU Ketenagakerjaan.

Insentif

Insentif tidak dikenal dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah, dihapus, dan/atau dimuat pengaturan baru dalam UU Cipta Kerja. Menurut Kamus Besar

Bahasa Indonesia (KBBI), insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja; uang perangsang.

Selain itu, merujuk pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah (SE Menaker 7/1990) disebutkan berdasarkan penelitian yang dilakukan Departemen Tenaga Kerja, dapat disimpulkan bahwa para pengusaha dengan maksud untuk mendorong para pekerja lebih berdisiplin, rajin dan produktif telah menerapkan/memperkenalkan bermacam-macam tunjangan dan perangsang lainnya.

Dalam artian tunjangan termasuk salah satu perangsang produktivitas karyawan (salah satu jenis insentif). Selain itu, bonus dan fasilitas juga dapat dikategorikan sebagai insentif, selama pemberian tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan gairah kerja.

Dalam rangka pencapaian penghasilan yang ideal bagi pekerja/buruh demi pemenuhan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka diaturlah kebijakan pengupahan. Adapun penghasilan yang dimaksud disini diperoleh dalam 2 (dua) bentuk, yaitu upah dan pendapatan non-upah sebagaimana dalam Pasal 6 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Mengacu pula pada Pasal 8 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-upah berupa:

- a. Insentif
- b. Bonus
- c. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- d. Uang servis pada usaha tertentu

Melalui pasal ini dapat diartikan bahwa insentif merupakan bagian terpisah dari upah dalam hukum ketenagakerjaan. Insentif dalam hal ini ditempatkan dalam bagian pengelompokan pendapatan non-upah. Sementara itu dalam Pasal 7 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan komponen upah, yaitu:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap

- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam artian, dalam konsep pengupahan yang dimuat dalam peraturan pemerintah ini, tidak memasukkan insentif ke dalam komponen upah. Sehingga, semakin mempertegas bahwa insentif bukanlah komponen dari upah. Melainkan, insentif adalah pendapatan yang merupakan komponen dari pendapatan non-upah.

Selain itu, Pasal 10 ayat (1) dan (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa:

- (1) insentif dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu
- (2) insentif ditetapkan sesuai kebijakan perusahaan

Dapat dilihat dari pasal tersebut bahwa insentif telah diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan demikian dengan peruntukannya yakni pada pekerja/buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu, serta pengaturannya dimuat dalam kebijakan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ketentuan terkait pengupahan. Upah merupakan 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. Upah kerja lembur kemudian diatur dalam PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tepatnya pada Pasal 31 ayat (1), (2), dan (3) dan Pasal 32 ayat (1), (2), dan (3) yang mengatur perhitungan upah kerja lembur sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang didasarkan pada jumlah upah pokok.

Hal-hal yang berkenaan dengan pembayaran upah kerja lembur diatur dalam

perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Adapun upah kerja lembur tak dapat digantikan pembayarannya dengan insentif, sebab insentif sendiri bukanlah merupakan komponen upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, dalam hubungan kerja terdapat 2 (dua) macam penghasilan yaitu upah dan pendapatan non-upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2). Kemudian, dalam Pasal 8 ayat (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 ditegaskan bahwa insentif merupakan bagian dari penghasilan berupa pendapatan non-upah yang ditujukan pada pekerja/buruh dengan jabatan atau pekerjaan tertentu, bukan merupakan imbalan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan akan dilakukan sebagaimana definisi upah.

Sehingga, insentif sebagai pengganti upah kerja lembur adalah tidak sah secara hukum. Maka dari itu, pengusaha atau pemberi kerja yang memberikan pekerja insentif dengan maksud sebagai pembayaran upah kerja lembur adalah tidak sah dan pengusaha atau pemberi kerja tersebut dapat dikenakan sanksi pidana dikarenakan tidak membayarkan upah lembur pada pekerjanya.

Daftar Pustaka

Abdulkadir Muhammad. (1992). *Hukum Perikatan*. Jakarta: Citra Aditya Bakti

Agus Suprayogi, (2022). "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja", *Jurnal Lex Jurnalica*; Vol. 19, No. 1.

Agus Yudha Hernoko. (2017). *Hukum Perjanjian Asas Proposionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Ahmadi Miru. (2011). *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Akhmad Yani dan Gunawan Wijaya, (1999), *Seri Hukum Bisnis Anti Monopoli*. Jakarta: Raja Grafindo.

Alvin Agung Wicaksono, (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Tidak Diberi Upah Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Era Hukum*; Vol. 19 No. 1.

J. Satrio. (1995). *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Karina Hatane, (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmu Hukum Tatohi*; Vol, Nomor. 3.

Lalu Husni. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Munir Fuady. (2015). *Hukum Kontrak*. Bandung: Citra Adya Bakti.

Nurul Farah Sahlisa, (2021). "Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan", *Jurnal Private Law*; Vol. 1 No. 3.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peter Mahmud Marzuki. (2017). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Kencana Group.

Subekti. (2005) *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.

Ujang Chadra, (2019). "Karateristik UU Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Wawasan Yuridika*; Vol. 32, No. 1.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.

Wirjono Prodjodikoro. (2011). Azas-Azas
Hukum Perjanjian.

Zaeni Asyhadie. (2013). Hukum Kerja
Hukum Ketenagakerjaan Bidang
Hubungan Kerja. Jakarta: PT Raja
Grafindo Persada.

Zulkarnain Ibrahim. (2019). Hukum
Pengupahan Indonesia Berkeadilan
Substantif Palembang: Unsri Press.