

# PEMBERLAKUAN JAM KERJA DAN UPAH KERJA BAGI PEKERJA TOKO DI KOTA BITUNG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>

Oleh :  
Angricia Febiola Kalendi<sup>2</sup>  
J. Ronald Mawuntu<sup>3</sup>  
Presly Prayogo<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaturan jam kerja dan upah kerja dan untuk mengetahui dan memahami hak-hak pekerja toko di Kota Bitung. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pengaturan jam kerja dan upah kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbaharui dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka jam kerja maksimal yang diizinkan adalah empat puluh jam per minggu untuk pekerja pada umumnya. Terdapat dua jenis sistem upah di Indonesia menurut Pasal 81 Ayat (28) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88B Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. 2. Hak-hak pekerja toko di Kota Bitung mengacu pada Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Peraturan Walikota Bitung Nomor 51 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Bitung, dan Peraturan Walikota Bitung Nomor 66 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Rentan Melalui Program Berkas Pemerintah Kota Bitung, yaitu berupa jaminan sosial, Tunjangan Hari Raya, perjanjian kerja atau kontrak kerja, peningkatan kompetensi Tenaga Kerja Lokal, upah, waktu kerja, serta hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci : *jam kerja dan upah kerja, Kota Bitung*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberadaan buruh dan tenaga kerja dalam dunia industri, menjadi salah satu faktor yang krusial. Pengusaha (pemberi kerja, atau majikan) tidak akan dapat menjalankan bisnisnya dengan baik apabila tidak ada pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh di sisi lain, tidak dapat bertindak seandainya saat melaksanakan kewajiban di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu adanya hukum yang secara khusus mengatur tentang perburuhan, atau ketenagakerjaan.

Aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan besar, yaitu dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>5</sup> Keberadaan undang-undang tersebut menjadi pengganti dari beberapa aturan ketenagakerjaan yang sebelumnya telah ada, juga landasan atas keluarnya aturan perundang-undangan berikutnya.

Hadirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah beberapa poin dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa perubahan signifikan dalam norma ketenagakerjaan, di antaranya aturan perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, penggunaan Tenaga Kerja Asing, mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, hingga sanksi administratif, dan pidana.

Pembangunan Sumber Daya Manusia sebagai bagian integral dari Pancasila dan pembangunan nasional, berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dilakukan dalam rangka pembangunan seluruh rakyat Indonesia untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri pekerja atau buruh, termasuk keluarganya. Perlindungan di bidang ketenagakerjaan terkait dengan terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan adil, baik materil, maupun spiritual. Secara garis besar, penduduk suatu negara dibedakan menjadi ketenagakerjaan, dan bukan ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Isu ketenagakerjaan menarik perhatian, khususnya pemerhati ketenagakerjaan setiap tahunnya. Banyak kasus ditemukan, perjalanan dinas mendahului kontrak kerja, sehingga jenis dan isi kontrak kerja, tidak sesuai dengan pelaksanaan di lapangan. Perselisihan sering muncul antara pengusaha (pemberi kerja, atau majikan), dan pekerja. Contohnya, konflik kekerasan, penipuan, perburuhan, pemecatan

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101130

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Ibid.*

<sup>6</sup> Subijanto. (2011). *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jurnal, 17(6).

sewenang-wenang, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, dan upah di bawah standar.

Salah satu penyebabnya adalah masih banyak pekerja atau buruh belum memahami hak dan kewajiban yang dimilikinya dalam pekerjaan, dimana sebenarnya merupakan keterlibatan hukum. Akibatnya, banyak pekerja atau buruh yang masih dirugikan dalam bentuk kerelaan wajib terhadap majikan pada kontrak kerja. Para pengusaha (pemberi kerja, atau majikan) di sisi lain, masih menganggap pekerja atau buruh sebagai pihak yang lemah, dan hubungan kerja terjalin merupakan kontrak vertikal.

Sebagian penduduk Kota Bitung bermata pencaharian sebagai pekerja toko. Kenyataannya, berdasarkan temuan di lapangan, para pekerja melakukan pekerjaannya dengan jam kerja yang tidak sesuai dengan aturan ditetapkan. Contohnya, melakukan pekerjaan dari mulai jam delapan pagi sampai dengan jam sepuluh malam. Hal ini tentu saja melanggar aturan jam kerja yang terdapat dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal mengenai pengaturan jam kerja juga disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Isinya mengatur tentang lama jam kerja sebagaimana tercantum pada Pasal 77 Ayat (2), yaitu waktu kerja meliputi tujuh jam satu hari, dan empat puluh jam untuk enam hari kerja dalam satu minggu; atau delapan jam satu hari, dan empat jam untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Isu lainnya, yaitu berkaitan dengan pemberian upah kerja bagi pekerja atau buruh. Contohnya, kasus di kota Bitung, dimana beberapa perusahaan tidak membayar sesuai Upah Minimum Provinsi, maupun Upah Minimum Kabupaten atau Kota, dan melanggar hak normatif para pekerja (buruh). Selain itu, upah lembur tidak sesuai dengan hitungan regulasi, dan lain-lain.<sup>7</sup> Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemberian upah yang layak dan sesuai, merupakan hak para pekerja atau buruh.

Aturan jam kerja di Indonesia bagi karyawan termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan beberapa ciri

Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (merupakan bagian dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja). Berdasarkan kedua peraturan perundangan-undangan tersebut, terdapat dua skema jam kerja yang hendaknya berlaku di perusahaan mempekerjakan karyawannya.

Dua skema dimaksud, yaitu masuk enam hari kerja dengan ketentuan tujuh jam sehari, atau total empat puluh jam dalam seminggu. Waktu istirahat adalah satu hari dalam satu minggu. Selanjutnya, apabila masuk lima hari kerja, lamanya kerja adalah delapan jam sehari, atau sama total empat puluh jam dalam satu minggu. Ketentuan libur dalam seminggu adalah dua hari. Kedua dasar aturan tersebut tentunya bersifat tidak baku, dan perusahaan dapat menyesuaikan dengan kebutuhannya. Contohnya, perusahaan dapat memberikan hari libur pada akhir pekan, atau hari lainnya.

Izin pengaturan *shift* kerja bagi perusahaan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus (*non stop*). Untuk aturan *shift* kerja ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Terus-Menerus.

Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jam kerja lembur dalam satu hari maksimal adalah empat jam, atau delapan belas jam selama seminggu. Aturan tersebut tidak termasuk jam lembur pada saat akhir pekan, atau libur nasional.

Ketentuan terkait pemberian upah lembur yang berhak diterima karyawan telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak hanya soal aturan jam operasional kerja, istirahat dan cuti kerja yang jadi hak karyawan juga ada aturannya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memenuhi pengajuan waktu istirahat, dan cuti untuk karyawan.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Oleh karena itu, terdapat aturan untuk jam kerja khusus dengan jam kerja lebih sedikit, dan lebih banyak dari yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Pasal 23 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan beberapa ciri pekerjaan yang mengizinkan jam kerjanya dari ketentuan Pemerintah, seperti pekerjaan kurang

<sup>7</sup> Mario Sumilat. (2023). *Gelar Aksi Damai, Buruh Kota Bitung Sampaikan 18 Point*, 2023. Diakses Tanggal 6 Oktober 2023, Pukul 13.14 WITA.

dari tujuh jam sehari, atau tiga puluh lima jam seminggu. Kemudian, pekerjaan dengan jam kerja fleksibel, serta pekerjaan yang boleh dilakukan di luar lokasi kerja utama.

Pemerintah berupaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengatur perlindungan bagi pekerja atau buruh melalui upah minimum. Adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah mengatur mengenai hal tersebut.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan jam kerja dan upah kerja?
2. Bagaimana hak-hak pekerja toko di Kota Bitung?

## C. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Jam Kerja Dan Upah Kerja

Pemerintah mengatur tentang waktu kerja yang bertujuan untuk melindungi pekerja agar pekerja atau buruh agar mempunyai waktu istirahat cukup, serta dapat menjalankan fungsinya sebagai makhluk sosial.<sup>8</sup> Pemulihan energi sangat penting diperhatikan selama proses kerja, untuk menghindari kelelahan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemulihan energi, yaitu istirahat. Pekerja dengan beban kerja berat membutuhkan periode dan frekuensi istirahat berbeda dari pekerja yang beban kerjanya ringan.<sup>9</sup>

Perlindungan bagi pekerja atau buruh terhadap waktu kerja dan istirahat, didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:<sup>10</sup>

1. Untuk mencegah terjadinya penurunan fisik.
2. Untuk mencegah terjadinya kemunduran rohani, dan kesulitaan.
3. Untuk kemajuan kehidupan keluarga, agar pekerja atau buruh mendapat kesempatan menjadi manusia yang seutuhnya. Oleh

karena itu, perlu diberi kesempatan juga untuk ikut berperan dalam kehidupan bermasyarakat, dan berbudaya.

Di Indonesia, peraturan jam kerja diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbaharui dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka jam kerja maksimal yang diizinkan adalah empat puluh jam per minggu untuk pekerja pada umumnya.

Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang sesuai dengan undang-undang. Berdasarkan Pasal 77 Ayat (2), maka aturan jam kerja di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Tujuh jam sehari, atau empat puluh dua jam kerja dalam satu minggu dengan enam hari kerja. Umumnya hari Senin sampai dengan hari Sabtu, dan jam kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Delapan jam sehari, atau empat puluh jam kerja dalam satu minggu dengan lima hari kerja. Umumnya hari Senin sampai dengan hari Jumat, dan jam kerja mulai dari jam sembilan pagi, sampai dengan jam lima sore, atau sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Namun, Pasal 77 Ayat (3) selanjutnya juga menjelaskan, bahwa ketentuan waktu kerja di atas tidak berlaku bagi sektor usaha, atau pekerjaan tertentu. Lebih lanjut, Pasal 77 Ayat (4) menyebutkan, bahwa pelaksanaan ketentuan jam kerja akan disesuaikan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam Pasal 77 Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Pasal 3 Ayat (1) keputusan tersebut menjelaskan, bahwa pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, meliputi:

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan.
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi.
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi.
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata.
5. Pekerjaan di bidang jasa pos, dan telekomunikasi.

<sup>8</sup> Taufiq Yulianto, *Op. Cit.*

<sup>9</sup> Yusnawati, Yusri Nadya, Dan Ilham Syahputra. (2016). *Penentuan Lama Waktu Istirahat Pekerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 PKS Pulau Tiga*. Jurnal, 3(1). Aceh: Universitas Samudera.

<sup>10</sup> Helena Poerwanto. (2005). *Hukum Perburuahan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih, serta penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya.
8. Pekerjaan di bidang media massa.
9. Pekerjaan di bidang pengamanan.
10. Pekerjaan di lembaga konservasi.
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan, akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan, atau perbaikan alat produksi.

Pasal 23 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga menjelaskan, bahwa perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang, maupun lebih dari ketentuan yang ada. Selanjutnya, Pasal 23 Ayat (2) menyebutkan, bahwa perusahaan dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan apabila terdapat hal-hal berikut:

1. Penyelesaian pekerjaan kurang dari tujuh jam dalam satu hari, dan tiga puluh lima jam seminggu.
2. Waktu kerja fleksibel.
3. Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

Pada pelaksanaan jam kerja, perusahaan juga wajib memberikan waktu istirahat sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 79 Ayat (1) Huruf (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu istirahat yang dimaksud adalah istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus, seperti sudah dijelaskan Pasal 79 Ayat 2 Huruf (a).

Sering kali, ada perusahaan yang mewajibkan karyawannya melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketentuan mengenai lembur sendiri sudah diatur dalam Pasal 78 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan, bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan.
2. Jam kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama empat jam dalam satu hari, dan delapan belas jam seminggu.

Selain itu, perusahaan yang mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur, seperti sudah diatur dalam Pasal 78 Ayat (2) Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, berdasarkan Pasal 78 Ayat (3), ketentuan mengenai waktu kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha, atau pekerjaan tertentu.

Di Indonesia, ada beberapa aturan jam kerja yang mengatur ketentuan khusus untuk beberapa kalangan, antara lain:

#### 1. Aturan Jam Kerja Perempuan

Karyawan perempuan mempunyai aturan jam kerjanya sendiri sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### 2. Aturan Jam Kerja Anak

Berdasarkan Pasal 70 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, anak berusia antara tiga belas sampai dengan sampai lima belas tahun dapat bekerja di tempat kerja merupakan bagian dari kurikulum pendidikan, atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat berwenang. Namun, jam kerja dari setiap pekerja yang masih anak-anak tidak boleh lebih dari tiga jam dalam sehari, seperti sudah diatur dalam Pasal 71 Ayat (2) Huruf (b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di sisi lain, ada juga pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus-menerus, termasuk pada hari libur resmi. Pekerjaan yang terus-menerus ini, selanjutnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2004 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus-Menerus. Pada praktiknya, pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini, dilakukan dengan pembagian waktu kerja *shift*.

Menurut Suma'mur, *shift* kerja adalah pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja, untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan, dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.<sup>11</sup> Menurut Nurmiyanto, *shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa. Pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam per hari.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Fitriana H., Muhammad Tahiri, Dan Sitti Rahmawati Arfah. (2022). *Efektivitas Sistem Shifting Pada Era New Normal Di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar*. Jurnal, 4(1). Makassar: Universitas Muhammadiyah.

<sup>12</sup> Rikit Mala Ratih, Nurdiana Mulyatini, Dan Roni Marsiana Suhendi. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Berkat Karunia Surya Di Kota Banjar). Jurnal, 2(1). Bandung: Universitas Galuh.

Tidak ada aturan spesifik dalam undang-undang, maupun Peraturan Pemerintah tentang jam kerja *shift*. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengatur jam kerja, baik melalui peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun Perjanjian Kerja Bersama. Namun, pengaturan jam kerja tersebut harus disesuaikan dengan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, sebagai berikut:

1. Waktu kerja setiap *shift* selama sehari maksimal tujuh jam untuk enam hari kerja dalam satu minggu. Atau dapat juga delapan jam selama lima hari kerja dalam satu minggu.
2. Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing *shift* tidak boleh lebih dari empat puluh jam per minggu.
3. Setiap pekerja yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja pada tujuh atau delapan jam per hari, maupun melebihi jumlah jam kerja akumulatif empat puluh jam per minggu, harus dengan surat perintah secara tertulis dari perusahaan, dan persetujuan pekerja bersangkutan, baik secara tertulis, juga digital. Selanjutnya, diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur, dimana pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Selain itu, perlu diperhatikan juga ketentuan waktu istirahat yang wajib diberikan kepada para pekerja, yaitu minimal.<sup>13</sup>

1. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu.
3. Istirahat mingguan dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Selanjutnya, tidak ada peraturan spesifik mengharuskan perusahaan untuk melaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan, apabila menambahkan waktu kerja, yang pada awalnya normal, menjadi *shift*. Namun, pada beberapa perusahaan, waktu kerja ini dicantumkan dalam peraturan perusahaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 108 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri, atau pejabat yang ditunjuk.

---

<sup>13</sup> Lihat Dan Bandingkan Pasal 81 Ayat (25) Peraturan Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Yang Telah Ditetapkan Sebagai Undang-Undang Melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Dan Mengubah Pasal 79 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sehingga, apabila ketentuan waktu kerja normal menjadi *shift* ini selanjutnya diatur dalam peraturan perusahaan, maka perubahannya harus disampaikan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk disahkan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur, bahwa apabila perusahaan melakukan perubahan waktu kerja, maka pengusaha memberitahukan secara tertulis atas perubahan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada kabupaten atau kota. Namun, ketentuan ini juga bukan mengatur secara spesifik mengenai perubahan waktu kerja normal menjadi *shift*, serta hanya berlaku pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu.

Beberapa hal berkaitan dengan upah pekerja, antara lain:<sup>14</sup>

1. Pada umumnya, terdapat berbagai pengertian, serta manfaat yang berkaitan dengan pengupahan dalam bidang tersebut, juga pekerja. Semakin tinggi upah pekerja, semakin rendah bagian keuntungan pengusaha, sehingga upah dapat dilihat sebagai beban pengusaha. Apa pun yang dibelanjakan majikan sehubungan dengan pekerjaan seseorang, dianggap sebagai bagian dari upah. Pekerja dan keluarganya di sisi lain, cenderung melihat upah hanya sebagai pembayaran moneter. Fakta ini menunjukkan, bahwa hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela, berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pekerja di sisi lain, terus-menerus menuntut upah yang lebih tinggi dan berbagai biaya upah insidental melalui serikat pekerja, sehingga mengundang intervensi negara. Apabila permintaan ini tidak sesuai dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengusaha mengurangi input tenaga kerja dengan menggunakan teknologi yang lebih padat modal untuk mengurangi produksi, menaikkan harga jual barang, dan mendorong inflasi.
2. Keragaman sistem pengupahan. Proporsi sebagian upah dalam bentuk *natura* dan *fringe benefit* cukup besar, serta besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Oleh karena itu, sering ditemukan kesulitan dalam perumusan kebijakan nasional. Contohnya, dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur, dan lain-lain.

---

<sup>14</sup> Dedi Ismatulla. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

3. Rendahnya tingkat upah atau pendapatan, disebabkan tingkat kemampuan manajemen yang rendah, sehingga menimbulkan berbagai macam terobosan dana, sumber dan waktu. Tingkat upah yang rendah juga disebabkan oleh rendahnya produktivitas tenaga kerja. Rendahnya produktivitas karyawan, sehingga pengusaha bahkan memberikan imbalan kecil.
4. Tingkat upah dapat bervariasi tergantung pada efisiensi, dan manajemen perusahaan. Semakin efektif suatu perusahaan, maka penggunaan faktor-faktor produksinya lebih efisien, sehingga upah yang dapat dibayarkan kepada para pekerjanya meningkat.
5. Perbedaan dalam kemampuan dan kekuatan serikat pekerja, dapat menyebabkan tingkat upah berbeda. Berdasarkan sudut pandang pembenaran rasional, serikat pekerja yang kuat biasanya berusaha menaikkan upah.
6. Harga dapat berubah karena kekurangan. Semakin langka tenaga kerja dengan keterampilan tertentu, semakin tinggi upah yang ditawarkan pengusaha.
7. Besar kecilnya risiko, atau kemungkinan mendapatkan kecelakaan di lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi risiko, maka semakin tinggi tingkat upah. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena Pemerintah campur tangan, seperti dalam menentukan upah minimum yang berbeda.

Seperti yang sudah diketahui, keragaman sistem pengupahan menentukan jumlah tingkat upah. Ada perbedaan tertentu dalam menentukan upah minimum. Kebijakan sektor dan daerah didasarkan pada pilihan daerah, serta sektor ekonomi yang potensial, dengan memperhatikan beberapa aspek berpengaruh sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Aspek Kondisi Perusahaan  
Melalui aspek ini, dapat diperoleh standar Usaha Kecil dan Menengah juga besar, baik dalam satu industri, atau wilayah-wilayah. Selain itu, dapat juga dalam industri atau wilayah-wilayah yang berbeda. Kriteria ini mempengaruhi solvabilitas perusahaan yang tidak merata. Hal tersebut tergantung pada tingkat modal, dan operasi masing-masing perusahaan, produktivitas produksi, serta tenaga kerja.
2. Aspek Keterampilan Tenaga Kerja  
Produktivitas dan perolehan produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh kemampuan personel perusahaan pada angkatan kerja bawah, tenaga terampil juga tingkat atas, yang dapat menjadi tenaga penggerak, seperti manajer. Manajer akan

menuntun mereka untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan, apabila dapat digunakan secara efektif, juga efisien. Tenaga kerja dan tingkat keterampilan kepemimpinan manajemen, memainkan peran penting dalam mengubah perusahaan menjadi negara yang lebih baik, juga lebih canggih. Kondisi ini berdampak positif pada upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi, dan jaminan sosial lainnya.

### 3. Aspek Standar Hidup

Naiknya tingkat upah pekerja dipengaruhi tidak hanya oleh lokasi perusahaan dan kualifikasi tenaga kerja, tetapi juga oleh wilayah dimana perusahaan berada, serta standar hidup di daerah tersebut. Standar hidup di perkotaan biasanya lebih tinggi daripada pedesaan. Kenaikan tingkat upah tidak hanya didasarkan pada kebutuhan dasar pekerja yang terlibat, tetapi juga tingkat pembangunan ekonomi dan sosial wilayah-wilayah tertentu. Kebutuhan tersebut tidak hanya mencakup sandang, pangan, dan papan, tetapi juga pendidikan, kesehatan, serta jaminan sosial.

### 4. Aspek Jenis Pekerjaan

Perbedaan sifat pekerjaan ini menyebabkan tingkat upah yang berbeda, baik di sektor sama, maupun berbeda. Tingkat upah industri tidak sama dengan tingkat upah pertanian, atau industri perhotelan. Contohnya, tingkat upah industri tembakau dan pemintalan tidak sama dengan tingkat upah dalam industri mesin. Sifat aspek pekerjaan sangat penting, karena mengambil pekerjaan dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar pekerja yang terlibat. Meningkatkan tingkat jenis pekerjaan membantu meningkatkan standar hidup, karena pekerja menerima upah yang lebih tinggi untuk pekerjaan mereka. Perundingan bersama diperlukan oleh bisnis saat menegosiasikan penyelesaian upah yang melibatkan serikat pekerja sebagai mitra setara dengan majikan mereka. Peningkatan upah yang dinegosiasikan antara karyawan dan majikan, biasanya berhasil meningkatkan produktivitas.

Sebagai aturan umum, upah dibayarkan hanya saat karyawan mulai bekerja. Prinsip ini dikenal sebagai pengangguran, dan tidak dibayar. Berbeda dengan tunjangan pengangguran, pengusaha wajib membayar upah dalam kasus

<sup>15</sup> Dedi Ismatulla, *Ibid.*

tertentu apabila pekerja tidak mulai bekerja karena alasan tertentu, seperti berikut:<sup>16</sup>

1. Pegawai-pegawai yang sakit tidak dapat bekerja karena bukan akibat kecelakaan kerja. Penyakit tersebut harus dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter.
2. Pekerja perempuan yang sakit saat menstruasi, serta memberitahu majikannya, bahwa ia tidak dapat bekerja pada hari pertama, dan kedua.
3. Perkawinan, ritual, pembaptisan anak, pekerja-pekerja yang istrinya melahirkan, atau menggugurkan kandungan anak. Suami, istri, anak, menantu, orang tua, atau keluarga meninggal dalam rumah yang sama.
4. Pekerja-pekerja yang berhalangan melaksanakan tugasnya karena kewajiban Pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun.
5. Pekerja-pekerja yang berhalangan bekerja karena telah memenuhi kewajiban agamanya.
6. Pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan dijanjikan, tetapi majikan tidak mempekerjakannya karena kelalaiannya sendiri, atau halangan yang harus dihindari oleh majikan.
7. Pekerja memanfaatkan hak mereka untuk beristirahat.
8. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerja (buruh) dengan persetujuan majikannya. Pekerja mengemban misi pendidikan perusahaan.

Terdapat dua jenis sistem upah di Indonesia menurut Pasal 81 Ayat (28) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88B Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Secara teknis, sistem upah tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara per jam, harian, atau bulanan (Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).
2. Khusus untuk upah per jam, diperuntukkan bagi pekerja/buruh paruh waktu, yang dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja, dan pengusaha. Perlu dicatat, bahwa kesepakatan upah per jam tersebut tidak boleh lebih rendah dari perhitungan formula upah per jam (Pasal 16 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat

(3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).

3. Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati (Pasal 18 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).
4. Selanjutnya, upah tersebut dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan sesuai dengan yang telah diperjanjikan oleh pengusaha, dan pekerja, maupun buruh (Pasal 55 Ayat (1), dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).

Formula perhitungan upah minimum yang sebelumnya diatur Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dihapus, dan diganti dengan formula baru. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, meliputi tiga variabel, yaitu paritas (keseimbangan) daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahun, dan nilainya ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan. Batas atas upah minimum, yaitu acuan nilai upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan, dan dihitung menggunakan formula rata-rata konsumsi per kapita, dikali rata-rata banyaknya Asisten Rumah Tangga, dan dibagi rata-rata banyaknya Asisten Rumah Tangga bekerja pada setiap rumah tangga.

Selain batas atas, ada juga batas bawah upah minimum, dan digunakan sebagai acuan upah minimum terendah yang dapat ditetapkan. Untuk menghitung batas bawah upah minimum, menggunakan rumus besaran batas atas upah minimum dikali lima persen. Hasil perhitungan batas bawah dan batas atas upah minimum tersebut selanjutnya, dihitung kembali dalam formula untuk mendapatkan nilai penyesuaian upah minimum.<sup>17</sup>

Dalam hal upah minimum provinsi pada tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas upah minimum provinsi, Gubernur wajib menetapkan upah minimum tahun berikutnya sama dengan nilai upah minimum provinsi tahun berjalan. Artinya, apabila Upah Minimum Pekerja pada tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas, maka upah tersebut untuk tahun berikutnya tidak naik. Untuk Upah Minimum Pekerja Kabupaten atau Kota, Gubernur dapat menetapkannya apabila

<sup>16</sup> Mohdar Yanlun Dan Evy Savitri Gani. (2014). *Hukum Dagang*. Magetan: Media Guru.

<sup>17</sup> Ady Thea DA. (2021). *Begini PP Pengupahan Atur Formula Penghitungan Upah Minimum*. Diakses Tanggal 10 Mei 2024, Pukul 14.25 WITA.

memenuhi dua syarat. Pertama, rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten atau Kota yang bersangkutan selama tiga tahun terakhir lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi. Kedua, nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten atau kota yang bersangkutan selama tiga tahun terakhir selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

Penetapan upah minimum bagi daerah belum mempunyai Upah Minimum Kabupaten atau Kota dilakukan dengan menggunakan empat formula yang dihitung secara bertahap. Perhitungan dimulai dari menghitung nilai relatif Upah Minimum Kabupaten atau Kota terhadap Upah Minimum Pekerja, berdasarkan rasio paritas daya beli dengan menggunakan formula paritas daya beli kabupaten atau kota, dikali Upah Minimum Pekerja, dan dibagi paritas daya beli provinsi.

Variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah sebagaimana dalam setiap perhitungan menggunakan nilai rata-rata tiga tahun terakhir. Apabila berbagai syarat perhitungan tersebut tidak terpenuhi, Gubernur tidak dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota bagi daerah yang belum memilikinya.<sup>18</sup>

Penyesuaian Upah Minimum Kabupaten atau Kota bagi daerah yang sudah memilikinya, maka perhitungan mengikuti penyesuaian upah minimum sebagaimana diatur Pasal 26 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam hal Upah Minimum Kabupaten atau Kota tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas, maka Bupati, maupun Walikota harus merekomendasikan kepada Gubernur nilai tahun berikutnya sama dengan tahun berjalan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menekankan upah minimum tersebut tidak berlaku untuk Usaha Mikro dan Kecil. Upah terendah pada Usaha Mikro dan Kecil berdasarkan kesepakatan pekerja atau buruh dan pemberi kerja, dengan mengacu pada dua ketentuan. Pertama, paling sedikit lima puluh persen dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi. Kedua, upah yang disepakati paling sedikit dua puluh lima persen di atas garis kemiskinan tingkat provinsi. Usaha Mikro dan Kecil yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi, serta tidak padat modal.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengamanatkan adanya sanksi bagi Pemerintah Daerah yang memberlakukan keputusan upah minimum, tetapi bertentangan dengan Peraturan Pemerintah tersebut. Pemerintah Daerah provinsi dan kabupaten atau kota yang masih memberlakukan keputusan tentang upah minimum, serta bertentangan dengan Peraturan Pemerintah ini, akan dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengatur mengenai Pemerintah Daerah.<sup>19</sup>

Perlu diketahui, bahwa saat ini, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah dicabut, dan dinyatakan tidak berlaku oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

## **B. Hak-Hak Pekerja Toko Di Kota Bitung**

Di antara pengusaha dan pekerja, tercipta hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja atau buruh, berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>20</sup> Dengan demikian, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagian telah diubah, dicabut, serta dimuat aturan baru oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berlaku bagi pekerja, termasuk pengusaha Usaha Mikro dan kecil.

Adapun yang dimaksud dengan perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha, atau pemberi kerja, serta memuat syarat-syarat kerja, hak, juga kewajiban kedua belah pihak.<sup>21</sup> Suatu perjanjian kerja dibuat berdasarkan ketentuan-ketentuan berikut.<sup>22</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan, atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

<sup>19</sup> Lihat Dan Bandingkan Pasal 81 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

<sup>20</sup> Lihat Dan Bandingkan Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>21</sup> Lihat Dan Bandingkan Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>22</sup> Lihat Dan Bandingkan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Ady Thea DA, *Ibid*.



3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan berlaku.

Hal yang perlu diperhatikan, bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, atau lisan. Perjanjian kerja pada prinsipnya memang dibuat tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam, maka dimungkinkan perjanjian kerja juga dapat secara lisan.<sup>23</sup> Dalam perjanjian, terdapat dokumen elektronik, biasanya berisi aturan, dan kondisi yang harus dipatuhi, tetapi tidak memberatkan. Aturan dan kondisi tersebut, juga dipakai sebagai perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.<sup>24</sup>

Secara umum, hak-hak pekerja atau buruh sebagai berikut:

1. Hak Karyawan Toko Atas Upah  
 Dalam hubungan kerja, harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian, serta menimbulkan hak juga kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja, dimana salah satunya adalah upah. Pemberi kerja wajib membayar upah, dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya. Terkait dengan upah, pada prinsipnya, pengusaha dilarang membayarkan upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.<sup>25</sup> Namun, hal tersebut dikesampingkan bagi Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Ayat (31) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90B Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isinya menyatakan, bahwa ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2), dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. Yang dimaksud dengan ketentuan upah minimum di atas adalah upah minimum provinsi, dan upah minimum kabupaten atau kota yang ditetapkan oleh Gubernur. Adapun upah pada Usaha Mikro dan Kecil, ditetapkan

berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh di perusahaan. Kesepakatan upah tersebut minimal sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga berwenang di bidang statistik. Selanjutnya, Pasal 36 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur, bahwa kesepakatan upah antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan ketentuan, yaitu paling sedikit sebesar lima puluh persen dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi. Selain itu, nilai upah yang disepakati paling sedikit dua puluh lima persen di atas garis kemiskinan pada tingkat provinsi.

2. Hak Karyawan Toko Atas Hari Libur  
 Terkait dengan hari libur, karyawan toko berhak untuk tetap mendapatkan hari libur sebagaimana diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:
  - a. Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
  - b. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut, harus dilaksanakan, dijalankan secara terus-menerus, maupun pada keadaan lain. Hal ini dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.
  - c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh pada hari libur resmi, wajib membayar upah kerja lembur.

Selain ketentuan hari libur di atas, setiap pekerja atau buruh juga berhak mendapatkan waktu istirahat (libur), minimal satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, dan berhak mendapatkan upah penuh.

3. Hak Karyawan Toko Apabila Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja  
 Pekerja diberhentikan, atau dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha (pemilik toko), mempunyai hak sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Ayat (47) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Yang Telah Ditetapkan Menjadi Undang-Undang Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

<sup>23</sup> Lihat Dan Bandingkan Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasan.

<sup>24</sup> Presly Prayogo. (2014). *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Konsumen Dalam Jual-Beli Melalui Internet (Kajian Terhadap Pemberlakuan Transaksi Elektronik Dan Perlindungan Hukum. Lex Et Societatis*, 2(4). Manado: Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi.

<sup>25</sup> Lihat Dan Bandingkan Pasal 81 Ayat (28) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Yang Memuat Baru Pasal 88E Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Penjelasan Atas Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan, bahwa pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan Kota Bitung sebagai bagian dari upaya pembangunan daerah, harus dilaksanakan sesuai dengan kewenangan dan strategi pembangunan nasional, demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, serta merata berdasarkan Pancasila, juga Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, maka Pemerintah Kota Bitung melalui dinas yang membidangi tenaga kerja beserta pemberi kerja, swasta, dan masyarakat, tentunya mempunyai tanggung jawab dalam melakukan perlindungan Tenaga Kerja Lokal. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dimaksud dalam Peraturan Daerah tersebut di atas, diarahkan terhadap tenaga kerja yang berada di Kota Bitung, dan telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan.

Adanya pengaturan terhadap perlindungan Tenaga Kerja Lokal, maka diharapkan akan terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penduduk Kota Bitung, dalam menghadapi persaingan global. Dengan demikian, kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi yang muncul dalam masyarakat, akan berkurang, serta menghilang, seiring terciptanya peningkatan produktivitas Tenaga Kerja Lokal, dimana mempunyai kemampuan dan/atau keahlian berkualitas, juga berdaya saing.<sup>26</sup>

Pasal 23 Ayat (1) Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal menyatakan, bahwa setiap Tenaga Kerja Lokal berhak mendapat perlindungan Hak Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 23 Ayat (2) selanjutnya menjelaskan Hak Tenaga Kerja dimaksud, meliputi:

1. Jaminan Sosial, antara lain:
  - a. Jaminan Kesehatan  
Perlindungan dan pemeliharaan kesehatan, baik medis, maupun non medis, bagi Tenaga Kerja Lokal, juga anggota keluarganya yang didaftarkan oleh pemberi kerja. Pembayaran iuran

dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. Jaminan Kecelakaan Kerja  
Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan berkenaan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan dalam perjalanan dari kediaman ke tempat kerja, dan dilaksanakan menurut ketentuan jaminan ketenagakerjaan.
  - c. Jaminan Kematian  
Memberikan santunan kepada ahli waris pekerja, dan biaya pemakaman yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Upah yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  3. Tunjangan Hari Raya.
  4. Waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  5. Perjanjian kerja, atau kontrak kerja.
  6. Peningkatan kompetensi Tenaga Kerja Lokal.
  7. Hak lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagi Tenaga Kerja Lokal penyandang disabilitas, Pasal 34 Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal menyatakan, bahwa hak-hak mereka sebagai berikut:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Badan Usaha tanpa diskriminasi.
2. Memperoleh upah sama dengan tenaga kerja bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan, dan tanggung jawab yang sama.
3. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan.
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.
5. Mendapatkan program kembali bekerja.
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir, serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.

Berkaitan dengan pemberian jaminan sebagai bagian hak dari pekerja atau buruh di Kota Bitung, maka berikut ketentuannya berdasarkan Peraturan Walikota Bitung Nomor 51 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Bitung:

1. Pasal 15 Ayat (1) menyatakan, bahwa iuran jaminan kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, dikelompokkan dalam kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:

<sup>26</sup> Penjelasan Atas Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

- a. Tingkat resiko sangat rendah, yaitu nol koma dua puluh empat persen dari gaji, atau upah sebulan.
- b. Tingkat resiko rendah, yaitu nol koma lima puluh empat persen dari upah sebulan.
- c. Tingkat resiko sedang, yaitu nol koma delapan puluh sembilan persen dari upah sebulan.
- d. Tingkat resiko tinggi, yaitu satu koma dua puluh tujuh persen dari upah sebulan.
- e. Tingkat resiko sangat tinggi, yaitu satu koma tujuh puluh empat persen dari upah sebulan.

Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pasal 16 Ayat (1) menyatakan, bahwa iuran jaminan kematian bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, sebesar nol koma tiga puluh persen dari upah sebulan.
3. Pasal 17 Ayat (1) menyebutkan, iuran jaminan hari tua sebesar lima koma tujuh puluh persen dari gaji, atau upah sebulan. Ayat (2) selanjutnya menjelaskan, bahwa iuran jaminan hari tua sebesar tiga koma tujuh puluh persen ditanggung oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara.
4. Pasal 18 menjelaskan, bahwa upah yang dijadikan dasar pembayaran iuran bagi peserta penerima upah adalah upah sebulan, dan terdiri atas upah pokok, juga tunjangan tetap. Apabila dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dihitung dari upah sehari dikalikan dua puluh lima. Apabila upah dibayarkan secara borongan atau satuan hasil, maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dihitung dari upah rata-rata tiga bulan terakhir. Apabila pekerjaan tergantung keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dari upah rata-rata dua belas bulan terakhir.

Selain itu, ada juga Peraturan Walikota Bitung Nomor 66 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Rentan Melalui Program Berkat Pemerintah Kota Bitung, dimana ada program berkat. Mengacu pada Pasal 4 peraturan tersebut, program berkat merupakan salah satu program Pemerintah Daerah yang dicanangkan, dan dilaksanakan untuk memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja rentan di daerah,

dengan cara mengikutsertakan mereka pada program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, khusus jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

Pemerintah Kota Bitung melaksanakan penandatanganan *Memorandum of Understanding* dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk perlindungan terhadap dua puluh lima ribu pekerja informal rentan secara bertahap di tahun 2021. Hal ini merupakan komitmen Walikota dan Wakil Walikota Bitung dalam melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

Berdasarkan penjelasan Peraturan Walikota Bitung Nomor 66 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Rentan Melalui Program Berkat Pemerintah Kota Bitung, maka dapat disimpulkan, bahwa pemberian program tersebut dapat dikatakan merata apabila tepat sasaran, yaitu terhadap para pekerja rentang. Pekerja rentan berdasarkan Pasal 1 Ayat (6) peraturan tersebut adalah pekerja yang melakukan kegiatan usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya, juga merupakan pekerja sektor informal, dimana kondisi kerjanya jauh dari nilai standar, mempunyai risiko tinggi, berpenghasilan sangat minim, serta rentan terhadap gejolak ekonomi dengan tingkat kesejahteraan di bawah rata-rata.

Dengan demikian, tidak semua pekerja toko di Kota Bitung memperoleh bagian dalam program tersebut, karena hanya yang memenuhi ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan dapat menerimanya.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pengaturan jam kerja dan upah kerja diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbaharui dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka jam kerja maksimal yang diizinkan adalah empat puluh jam per minggu untuk pekerja pada umumnya. Terdapat dua jenis sistem upah di Indonesia menurut Pasal 81 Ayat (28) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88B Ayat (1) Undang-Undang Republik

<sup>27</sup> Barometer. (2021). *Program Berkat, Pemkot Bitung Lindungi 25.000 Tenaga Kerja Informal*. Diakses Tanggal 2 Juli 2024, Pukul 10.58 WITA.

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.

2. Hak-hak pekerja toko di Kota Bitung mengacu pada Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Peraturan Walikota Bitung Nomor 51 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Bitung, dan Peraturan Walikota Bitung Nomor 66 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Rentan Melalui Program Berkat Pemerintah Kota Bitung, yaitu berupa jaminan sosial, Tunjangan Hari Raya, perjanjian kerja atau kontrak kerja, peningkatan kompetensi Tenaga Kerja Lokal, upah, waktu kerja, serta hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### B. Saran

1. Pengaturan jam kerja dan upah kerja harus sesuai peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan hak-hak para pekerja atau buruh agar tidak ada yang dirugikan. Hal ini juga perlu dilakukan agar kesejahteraan hidup para pekerja atau buruh dapat diperhatikan, dan tidak terabaikan sebagaimana dijamin oleh undang-undang, dan hukum yang berlaku di Indonesia.
2. Hak-hak pekerja belum merata didapatkan, karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi. Pemerintah harus memberi perhatian khusus terhadap masalah ketenagakerjaan yang umumnya dihadapi para pekerja atau buruh, mengingat masih ada pengusaha (pemberi kerja, atau majikan) tidak semuanya memperhatikan hak-hak mereka. Para pekerja atau buruh sudah selayaknya diberikan perlakuan secara adil dan merata menurut ketentuan dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati bersama, agar hidupnya, juga keluarga dinafkahnya terjamin. Dengan demikian, hal ini akan meminimalisir adanya konflik, maupun perselisihan yang berpotensi memicu masalah antara para pekerja atau buruh dengan pengusaha (pemberi kerja, atau majikan) di kemudian hari.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin, Mohammad. (2019). *Penentuan Pola Belanja Bahan Bangunan Menggunakan Metode Association Rules Dengan Algoritma Apriori*. Gresik: Universitas Muhammadiyah.
- Asikin, Zainal, Dkk. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Azhar, Muhamad. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. (2012). *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- H., Fitriana, Tahiri, Muhammad, Dan Arfah, Sitti Rahmawati. (2022). *Efektivitas Sistem Shifting Pada Era New Normal Di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar*. Jurnal, 4(1). Makassar: Universitas Muhammadiyah.
- Husaini, Ayu Fadhlani. (2017). *Pengaruh Modal Kerja, Lama Usaha, Jam Kerja Dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Monza*. Medan: Pasar Simalingkar.
- Husni, Lalu. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ismatulla, Dedi. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Januismanto, Aditya Budi. (2014). *Perancangan Media Promosi Toko Buku Reading Lights*. Bandung: Perpustakaan UNIKOM.
- Khairi, Marwadi, Dkk. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat Dan Rekayasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2006). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwanto, Helena. (2005). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Prayogo, Presly. (2014). *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Konsumen Dalam Jual-Beli Melalui Internet (Kajian Terhadap Pemberlakuan Transaksi Elektronik Dan Perlindungan Hukum)*. *Lex Et Societatis*, 2(4). Manado: Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi.
- Ratih, Rikit Mala, Mulyatini, Nurdiana, Dan Suhendi, Roni Marsiana. (2020). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja*

Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Berkat Karunia Surya Di Kota Banjar). Jurnal, 2(1). Bandung: Universitas Galuh.

- Romadina, Dwi. (2018). *Pengaruh Modal Kerja, Jam Kerja Dan Lama Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima Perempuan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pasar Bambu Kuning Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung)*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Ruky, Ahmad S. (2001). *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarnawa, Bagus. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laboratorium Hukum.
- Soepomo, Imam. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subijanto. (2011). *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jurnal, 17(6).
- Sutedi, Andrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Su'ud, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pena.
- Turahma, Aziza, Mursalin, Ayub, Dan Fuhaidah, Ulya. (2021). *Manajemen Pengaturan Jam Kerja Dan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawati Alfamart Simpang Rimbo Kota Jambi (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.
- Yanlun, Mohdar, Dan Gani, Evy Savitri. (2014). *Hukum Dagang*. Magetan: Media Guru.
- Yulianto, Taufiq. (2015). *Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur*. Jurnal, 11(2). Semarang: Orbith.
- Yusnawati, Nadya, Yusri, Dan Syahputra, Ilham. (2016). *Penentuan Lama Waktu Istirahat Pekerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 PKS Pulau Tiga*. Jurnal, 3(1). Aceh: Universitas Samudera.

### **Peraturan Atau Perundang-Undangan**

- Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Yang Telah Ditetapkan Menjadi Undang-Undang Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Walikota Bitung Nomor 51 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Bitung.
- Peraturan Walikota Bitung Nomor 66 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Rentan Melalui Program Berkat Pemerintah Kota Bitung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### **Sumber-Sumber Internet**

- Ady Thea DA. (2021). *Begini PP Pengupahan Atur Formula Penghitungan Upah Minimum*. Diakses Tanggal 10 Mei 2024, Pukul 14.25 WITA.
- Barometer . (2021). *Program Berkat, Pemkot Bitung Lindungi 25.000 Tenaga Kerja Informal*. Diakses Tanggal 2 Juli 2024, Pukul 10.58 WITA.
- BP Lawyers. (2018). *Serba-Serbi Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Diakses Tanggal 6 Oktober 2023, Pukul 11.03 WITA.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. (2023). *Toko*. Diakses Tanggal 10 Mei 2024, Pukul 06.13 WITA.
- Sumilat, Mario. (2023). *Gelar Aksi Damai, Buruh Kota Bitung Sampaikan 18 Point*, 2023. Diakses Tanggal 6 Oktober 2023, Pukul 13.14 WITA.